

# PLANO PARA A IGUALDADE 2024



# ÍNDICE

**P.3**

Enquadramento

**P.5**

Caracterização  
da EGEAC

**P.15**

Objetivos  
do Plano

**P.16**

Medidas a  
Implementar

**P.21**

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).

# CARACTERIZAÇÃO

O diagnóstico estatístico prévio à elaboração do Plano para a Igualdade EGEAC 2024 tem por base os dados relativos à situação das pessoas que trabalham na empresa em dezembro de 2022 e organiza-se em 2 grupos:

**1** Eixo de monitorização permanente das seguintes variáveis (desagregadas por sexo):

- distribuição por Unidade Orgânica
- grau de ensino
- idade
- vencimento
- vínculo laboral
- local de residência
- nacionalidade
- tipo de horário
- carreira / grupo profissional
- estatuto de trabalhador-estudante
- teletrabalho

**2** Eixo de análise temática não permanente, destinada a responder a questões colocadas no interior da empresa.

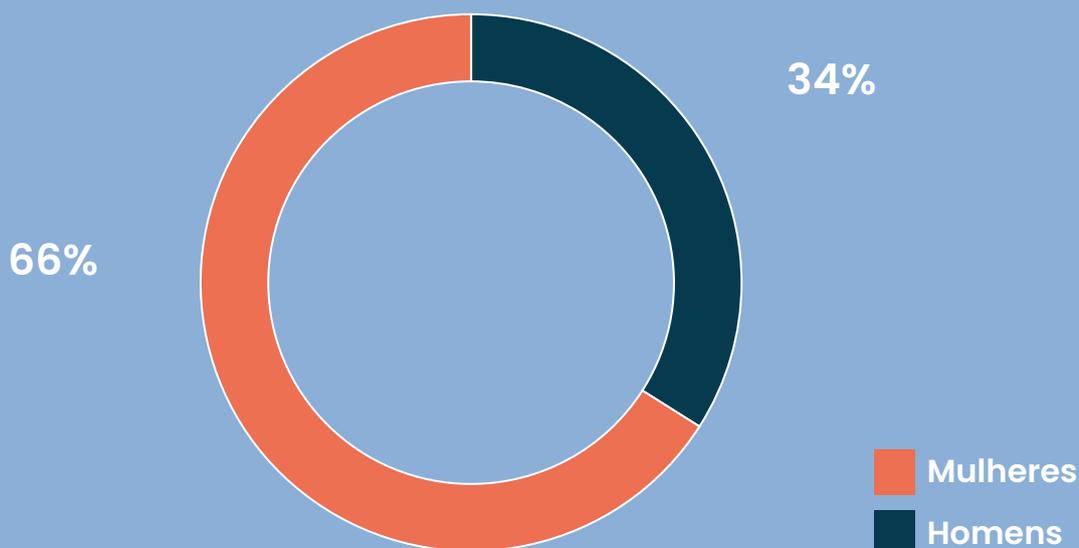
Corresponde sempre a uma nova abordagem anual com novas variáveis ou associações entre variáveis. Este ano o tema será a feminilização das profissões na EGEAC.

# 1. EIXO DE MONITORIZAÇÃO

A EGEAC é uma empresa com uma forte presença feminina refletida numa estável maioria de 66% para 34% de homens. A proporção mantém-se idêntica pelo menos desde 2019. Acresce que o registo de pessoas com menos de um ano de permanência a dezembro de 2022, confirma a manutenção desta tendência nas novas entradas (60% de mulheres com menos de um ano de permanência e 40% de homens nas mesmas circunstâncias).

Historicamente superior, a participação masculina no mundo do trabalho tem vindo a ceder em Portugal e aproxima-se da paridade, por razões que também não são alheias a determinadas dinâmicas económicas. As mulheres chegam a estar em maioria no setor terciário (56% em 2022)<sup>1</sup>, mas para o setor cultural, os dados contidos em Publicação nº1 "Cultura, Nota estatística"<sup>2</sup>, apontam para um número de 47% de mulheres neste setor. Convém notar que o setor da cultura compreende uma grande variedade de atividades.

% mulheres e homens  
EGEAC 2022



<sup>1</sup>) Pordata / INE atualizada a fevereiro 2023

<sup>2</sup>) Gabinete de estratégia, Planeamento e Avaliação Culturais, Publicação nº1 "Cultura Nota estatística", 2018.

## Distribuição por Unidade Orgânica

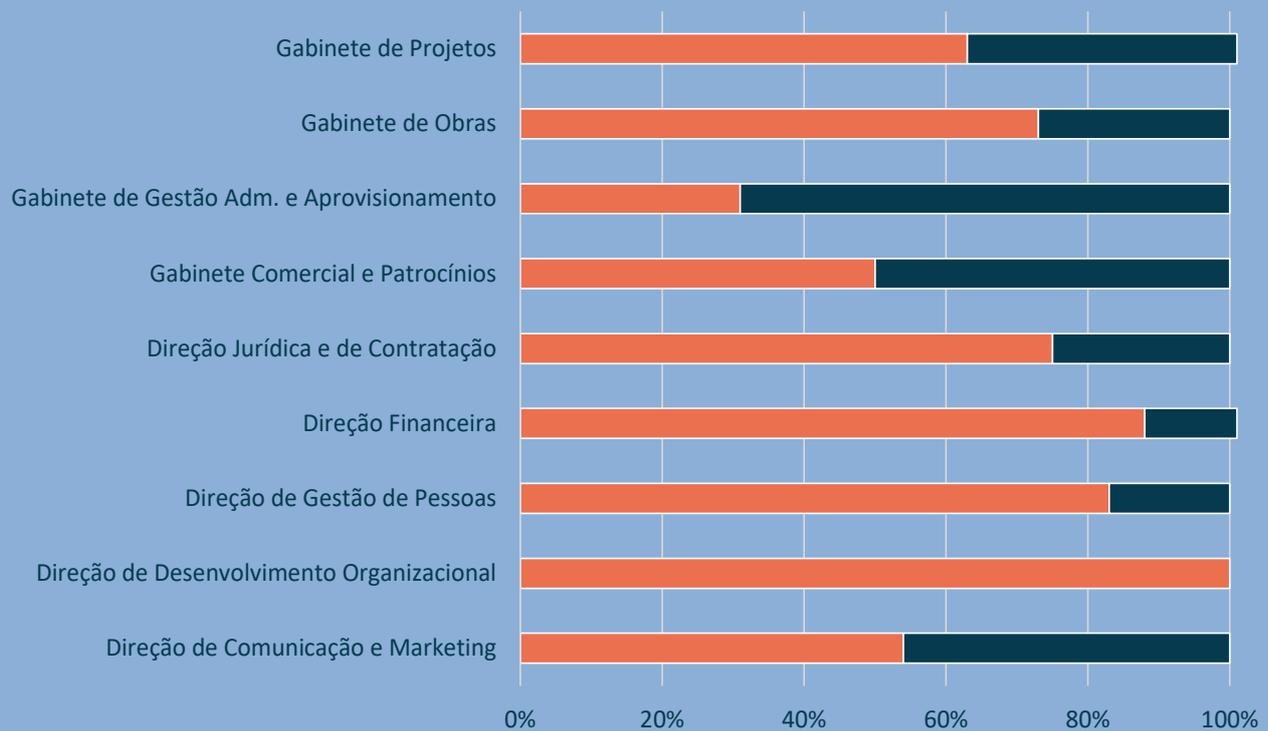
As pessoas que trabalham na EGEAC estão distribuídas pelos serviços centrais / sede, e pelos diferentes espaços culturais. Se a empresa é maioritariamente constituída por mulheres, é natural que essa realidade se reflita nos diferentes locais de trabalho, embora não necessariamente de uma forma homogénea.

Enquanto os serviços centrais / sede se mantêm perto da distribuição geral, com 64% de mulheres e 36% de homens, há diferenças na distribuição entre museus, monumentos e galerias, por um lado, e teatros e cinema, por outro.

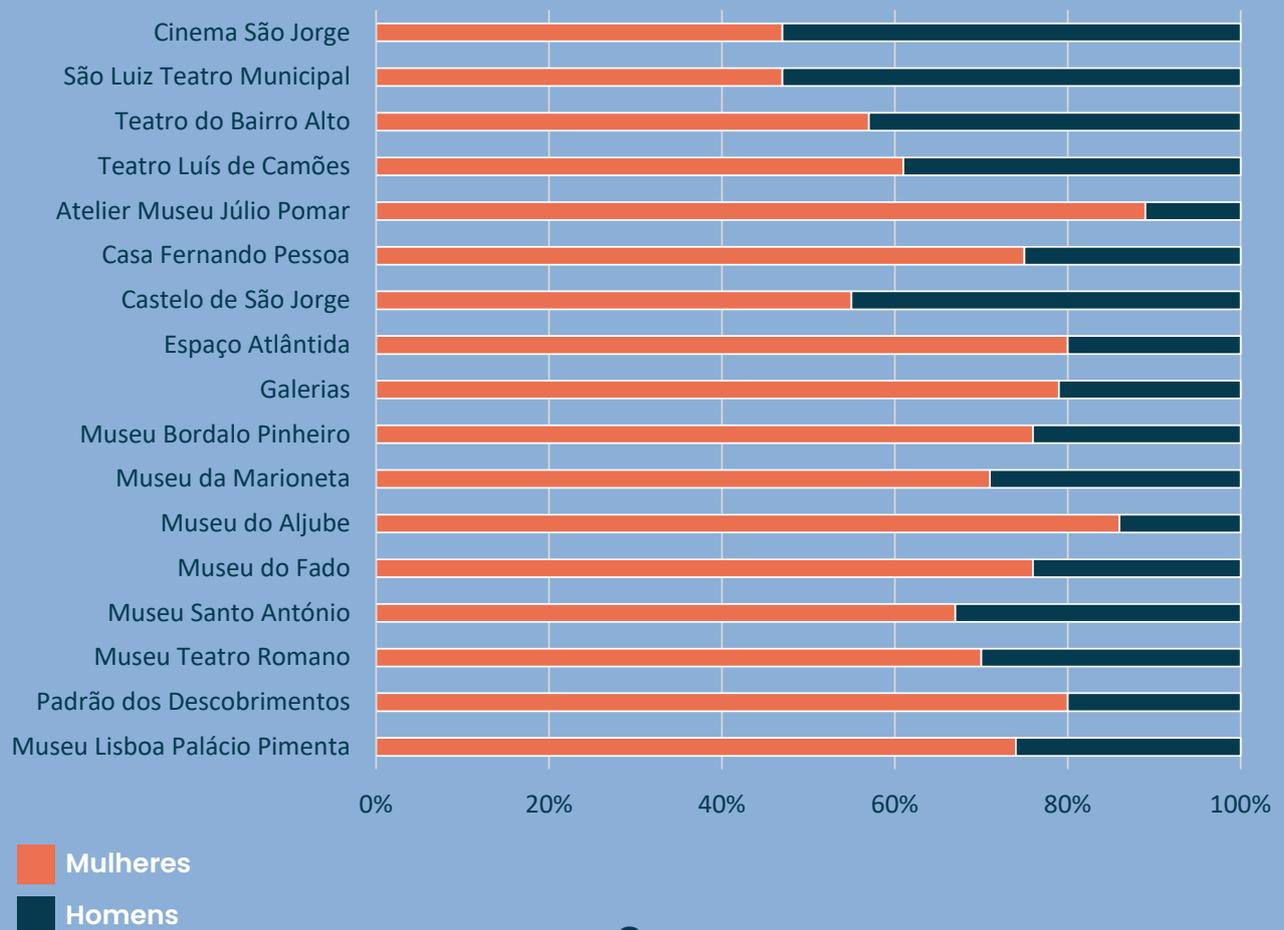
Nos primeiros, as mulheres ascendem a 73%: é um território feminino e de profissões feminilizadas, com forte carga de pessoas licenciadas. Existem exceções? Sim, o Castelo de São Jorge é aquele que tem uma repartição mais equilibrada (55% mulheres e 45% de homens) mas todos os restantes museus e monumentos apresentam uma percentagem baixa de homens, extremamente baixa nos casos do Atelier Museu Júlio Pomar (11% de homens), Museu do Aljube (14%); Padrão dos Descobrimentos (20%) e Galerias Municipais (21%). Em alguns destes casos estão em causa equipas muito pequenas onde será mais fácil encontrar situações de feminilização extremas.

Nos teatros e cinema, homens e mulheres são quase equivalentes em número. Trata-se do domínio das profissões técnicas. Ainda assim, temos duas realidades: os novos teatros, TBA e LU.CA, com maiorias femininas (57% e 61% de mulheres, respetivamente) e os mais antigos, Teatro São Luiz e Cinema São Jorge, com maiorias masculinas (ambos com 53% de homens).

## % mulheres e homens por serviços centrais/sede EGEAC 2022



## % mulheres e homens por espaço cultural EGEAC 2022



■ Mulheres  
■ Homens

## Grau de ensino

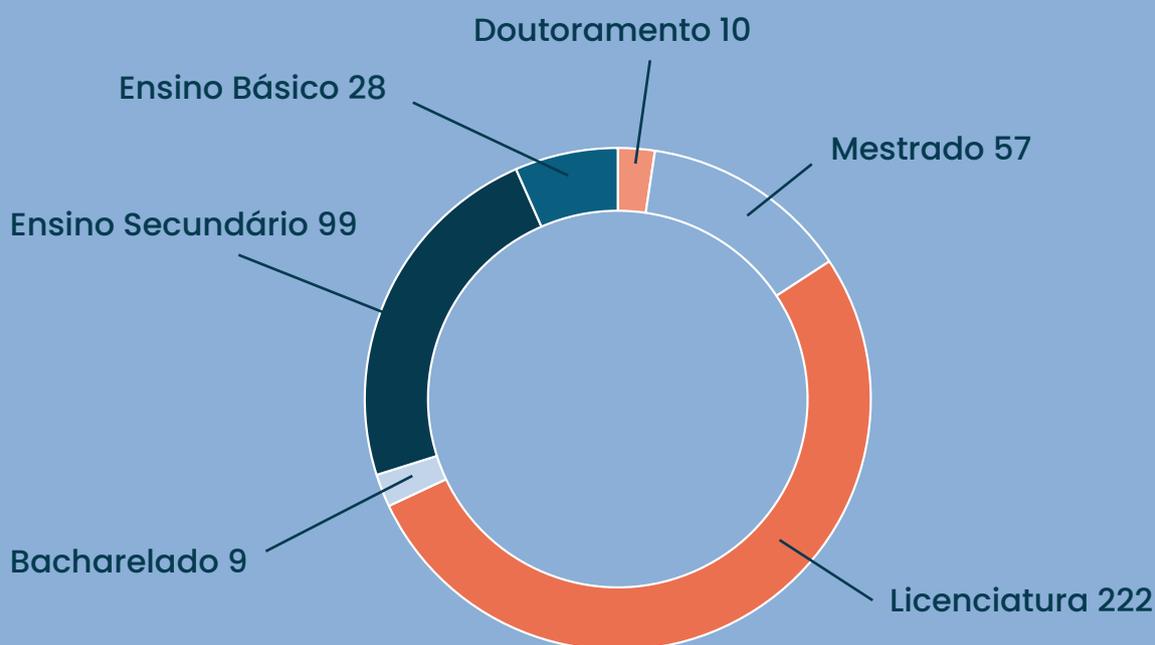
70% das pessoas que trabalham na EGEAC tem curso superior, realidade expectável se atendermos ao facto de a escolaridade ser uma das características distintivas do setor cultural em Portugal e, no geral, em toda a Europa.

Ainda assim, observa-se na EGEAC uma percentagem de detentores de cursos superiores bem mais alta do que o registado para Portugal no setor cultural (53%<sup>3</sup>), mesmo que o amplo leque de atividades englobado nessa categoria possa limitar um pouco a comparação.

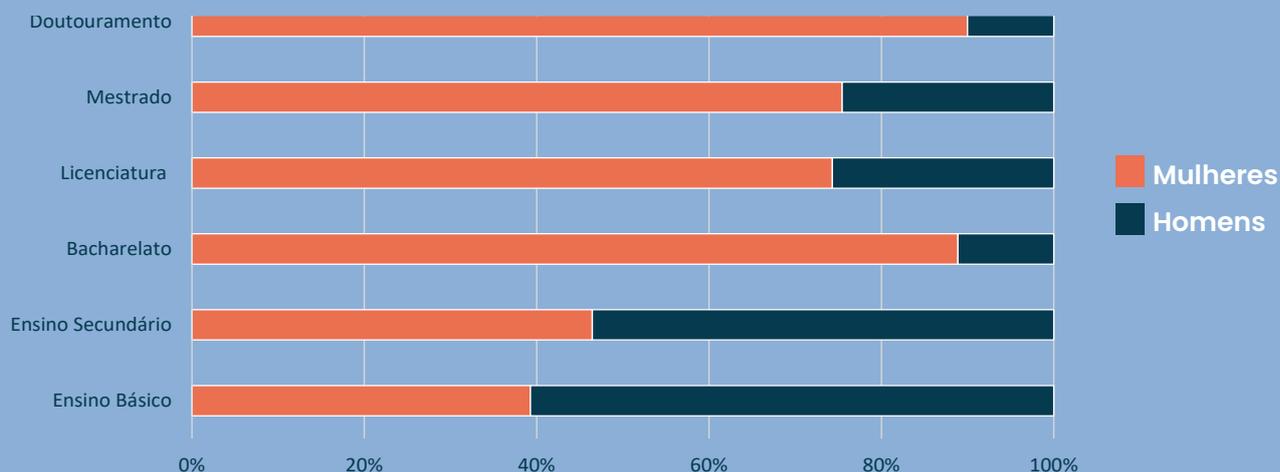
Na EGEAC, 80% das mulheres têm curso superior e 20% têm ensino básico ou secundário.

Já no caso dos homens, 51% terminou o ensino superior e 49% tem o ensino básico ou secundário.

Nos níveis mais altos de escolaridade, as mulheres são esmagadoramente maioritárias: dos 10 doutorados, 9 são mulheres e dos 57 mestres, 43 são mulheres.



<sup>3</sup>Gabinete de estratégia, Planeamento e Avaliação Culturais, Publicação nº1 "Cultura Nota estatística", 2018.



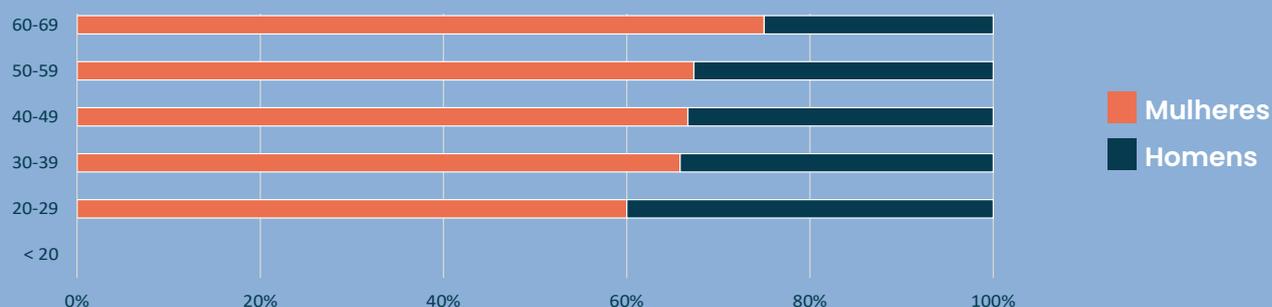
## Idade

A média etária das pessoas que trabalhavam na EGEAC em 2022 é de 44,4 anos, subindo quase 2 anos face a 2019 e ficando próximo da média para a população ativa nesse mesmo ano (44,0 anos).

Apesar disso, mantém-se abaixo da média da administração pública (48,1 anos), e, sobretudo, abaixo da média da administração local (49,7 anos)<sup>4</sup>.

Na generalidade, a estrutura etária mantém-se igual a 2019. Tal como então, verifica-se uma tendência muito ligeira para a diminuição da proporção de mulheres nos grupos mais jovens. Ainda assim, mesmo no intervalo entre os 20-29 as mulheres ainda representam 60%.

## % mulheres e homens por grupo etários EGEAC 2022



<sup>4</sup>) O BOEP — Boletim Estatístico do Emprego Público nº24, 2011-2022, junho 2023.

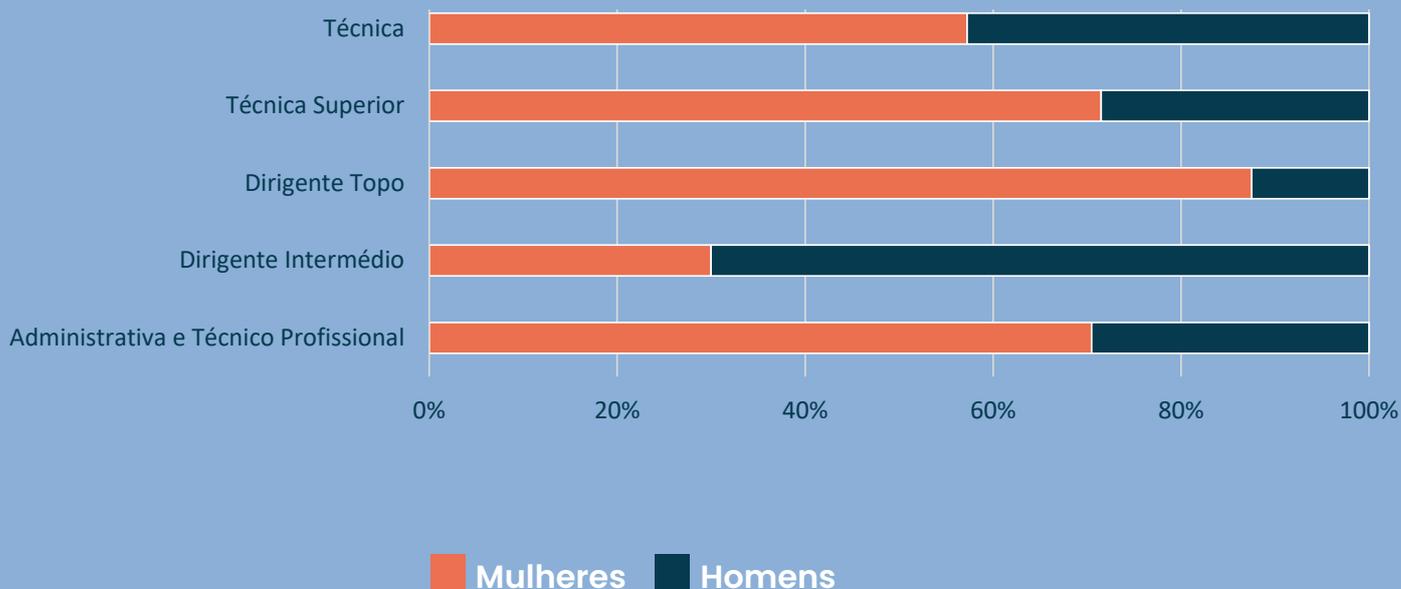
## Carreira Profissional

A EGEAC é constituída maioritariamente por pessoas na carreira técnica superior (47%), bem acima do valor obtido na carreira técnica (32%), a segunda maior no contexto da empresa. Segue-se a carreira administrativa e técnico profissional com 14%. Na EGEAC não existe uma carreira para cargos dirigentes, compondo estes 6% do total das pessoas que trabalham na empresa, mas que se distribuem na base pelas 3 carreiras já mencionadas.

As mulheres são maioritárias em todas as categorias, sendo significativo os valores atingidos no grupo de dirigentes, particularmente se considerarmos os dirigentes de primeira linha onde o número de mulheres é esmagador.

Por outro lado, e de um modo geral, são muito mais as pessoas que detêm um curso superior do que as que estão integradas na carreira técnica superior, estimando-se que atingisse 109 pessoas em 2022.

Esta peculiaridade, pelo menos com contornos tão acentuados, atinge sobretudo as mulheres (80 mulheres e 29 homens) e confere uma importância decisiva à mobilidade profissional na EGEAC.



## Vencimento

A diferença de vencimento entre homens e mulheres situa-se em 1,2%, ganhando as mulheres menos 22€ em média decorrente das funções desempenhadas que correspondem a um vencimento menor. Este indicador representa uma melhoria significativa relativamente aos últimos dados de que dispomos, já que havia uma diferença de vencimento de 5% na EGEAC, em 2020. Considera-se também este indicador relevante e positivo no contexto nacional e europeu, já que o [\*World Economic Forum indica que o Gender Pay Gap em Portugal era de 11.72% em 2022\*](#) e que, de acordo com dados da [\*Comissão Europeia\*](#), a diferença salarial média na Europa situa-se nos 12,7%.

## Vínculo laboral

O corpo de trabalhadores da EGEAC é constituído por contratos sem termo (81%) e acordos de cedência de interesse público (15%). Excepcionais são os contratos a termo incerto (3%) e contratos de trabalho em comissão de serviço (1%).

À data deste levantamento não existia qualquer contrato de trabalho a termo certo.

A análise do número de homens e mulheres em cada uma destas situações revela-se globalmente igualitária.

## Local de residência

47% das pessoas que trabalham na EGEAC moram no concelho de Lisboa. Dos restantes, 34% mora a Norte do Tejo e 17% a Sul (2% das pessoas têm o registo desatualizado).

Não se registam diferenças no que toca à residência em Lisboa ou fora de Lisboa entre homens e mulheres, assim como a estimativa de tempo de deslocação entre trabalho e casa.

## **Nacionalidade**

A EGEAC é uma empresa quase exclusivamente constituída por cidadãos portugueses, com uma única exceção ocorrida após o diagnóstico de 2019. Assim sendo, não se justifica a análise segmentada por sexo.

## **Tipo de Horário**

Todos os trabalhadores da EGEAC têm horário a tempo inteiro.

## **Estatuto de trabalhador-estudante**

Em dezembro de 2022 existiam 11 pessoas com o estatuto de trabalhador-estudante, sendo este grupo maioritariamente feminino: 9 mulheres e 2 homens.

## **Teletrabalho**

Confirmando a tendência para uma maior expressão do teletrabalho entre as mulheres, na EGEAC 25% dos homens praticam uma qualquer forma de teletrabalho, comparando com 42% de mulheres na mesma situação.

## 2. ÁREAS DE TRABALHO FEMINILIZADAS / MASCULINIZADAS NA EGEAC<sup>5</sup>

Até que ponto uma empresa com uma presença feminina tão forte é permeável à tendência geral para a feminilização de certas profissões e masculinização de outras?

### Áreas de trabalho feminilizadas

- Desenvolvimento organizacional e gestão de pessoas (100% e 80% de mulheres, respetivamente)
- Área de gestão, administrativa e secretariado (97% de mulheres%)
- Cena (89%)
- Dirigentes de primeira linha (88%)
- Área financeira (86%)
- Investigação, inventário e documentação (80%)
- Adjunta de direção (77%)
- Produção de espetáculos, eventos e exposições (72%)
- Acolhimento, bilheteira e loja (71%)
- Mediação cultural e serviço educativo (70%)
- Arquitetura e engenharia (70%)

<sup>5)</sup> As áreas de trabalho aqui utilizadas são construídas com base em critérios específicos à empresa e permitem apenas indicar pistas sobre as profissões no interior da EGEAC. Critério para áreas feminilizadas no interior da EGEAC – áreas com uma presença feminina acima ou igual a 70% e acima do valor total de mulheres na empresa: 66%.

Têm maior impacto na empresa as áreas de acolhimento, bilheteira e loja (78 pessoas); a mediação cultural e serviço educativo (56 pessoas); a investigação, inventário e documentação (35 pessoas); a área de gestão, administrativa e secretariado (31 pessoas) a produção de espetáculos, eventos e exposições (29 pessoas). À exceção de dirigentes de primeira linha e das pessoas com funções de adjuntas de direção, as restantes áreas têm um número reduzido de pessoas.

Se é verdade que algumas destas áreas remetem para profissões tradicionalmente femininas (trabalho administrativo, educação e acolhimento/caixa), mais invulgar é o predomínio feminino nas áreas de produção, cena, arquitetura e engenharia, e, particularmente, nos cargos de direção, vulgarmente masculinizados na sociedade em geral, ao contrário do que se passa na EGEAC.

## **Áreas de trabalho masculinizadas**

As áreas em que os homens têm uma presença acima dos 50% são escassas e com um número mais reduzido de pessoas, com exceção da área técnica luz, som, palco, audiovisual (35 pessoas) a única capaz de causar algum impacto no interior da empresa. Todavia remetem todas para profissões classicamente masculinas. São elas:

- Manutenção e segurança (100% de homens)
- Tecnologias de informação (100% de homens)
- Área técnica: luz, som, palco, audiovisual (91%)
- Aprovisionamento e logística (67%)
- Backoffice (67%)

Ainda que a EGEAC não seja impermeável à tendência geral para a feminilização de certas profissões e masculinização de outras, também é verdade que apresenta mais mulheres em algumas das funções mais renitentes à presença feminina na sociedade em geral, como a função de direção, em que o poder masculino tende a perpetuar a sua presença.

E mesmo persistindo uma pequena diferença salarial em termos médios a favor dos homens, a EGEAC encontra-se numa posição de vanguarda no empoderamento das mulheres e na criação de uma maior justiça laboral.

# O B J E T I V O S D O P L A N O

Ciente da importância 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 em 2024, 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.

# **MEDIDAS IMPLEMENTAR**

# 1. DIVULGAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

## Dimensão

Respeito pela dignidade e integridade das pessoas 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

## Calendarização

Anual

## Destinatários

Universo EGEAC

## Responsabilidade

DGP e DDO

# 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

DGP, DDO, GP e Comité para a Igualdade

# 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 EGEAC

## 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 60% do universo das pessoas que trabalham na EGEAC

### 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

DGP

## 6. GARANTIR QUE O MODELO DE GESTÃO DE DESEMPENHO NÃO PENALIZA QUALQUER PESSOA 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

DGP, DDO e GP

## 8. IMPLEMENTAR MEDIDAS DE AUSCULTAÇÃO DAS PESSOAS QUE TRABALHAM NA EMPRESA PARA QUE APRESENTEM SUGESTÕES QUE CONTRIBUAM PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NA CONCILIAÇÃO DA VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL NA PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE E SITUAÇÃO DE CUIDADORES

### Dimensão

Proteção da parentalidade e dos cuidadores

### Objetivos

-

### Indicadores

-

### Calendarização

Período de vigência do plano

### Destinatários

Universo EGEAC

### Responsabilidade

DGP

# 9. FORMAÇÃO SOBRE “COMBATE E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO”

## Dimensão

Prevenir a prática de assédio no trabalho

## Objetivos

-

## Indicadores

-

## Calendarização

abril 2024, setembro 2024 e dezembro 2024

## Destinatários

Universo EGEAC

## Responsabilidade

DDO

# AValiação/A

O Comité para a Igualdade acompanha e monitoriza o Plano, verifica se as medidas definidas estão a ser postas em prática e se os objetivos traçados estão a ser alcançados. Anualmente, a evolução da EGEAC em matéria de igualdade será avaliada através da análise dos dados recolhidos relativos ao cumprimento do Plano de Igualdade.

D  
O

P  
L  
A  
N  
O

C  
O  
M  
P  
A  
N  
H  
A  
M  
E  
N  
T  
O

