



PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

2025-2028



ÍNDICE DE CONTEÚDOS

1. ENQUADRAMENTO	4
2. OBJETO DO PLANO	6
3. A AREANATEjo	7
3.1. Missão e objetivos	7
3.2. Organograma	8
4. INDICADORES.....	9
4.1. Distribuição por idades	9
4.2. Distribuição por qualificações	10
4.3. Distribuição por áreas de formação – Ensino Superior	10
5. PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	12
6. IMPLEMENTAÇÃO, ACOMPANHAMENTO E REVISÃO DO PLANO Erro! Marcador não definido.	
7. BIBLIOGRAFIA	17

Princípio da igualdade

1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
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.

Artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa

1. ENQUADRAMENTO

O reconhecimento da igualdade como princípio fundamental para uma convivência justa em sociedade motivou a AREANATEJO a desenvolver o seu Plano para a Igualdade e Não Discriminação (doravante designada por Plano). Este Plano visa constituir-se como um documento orientador que consolida as linhas estratégicas e as ações necessárias para promover a igualdade de oportunidades e prevenir práticas discriminatórias no âmbito das suas atividades.

Ao ser elaborado, o Plano considerou a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual, que se alinha com uma visão de um futuro sustentável e inclusivo para o país, onde os direitos humanos são efetivamente reconhecidos, respeitados e garantidos. Esta estratégia, de carácter nacional, não só visa a redução das desigualdades existentes, como também reforça o compromisso com os valores de dignidade, liberdade, igualdade e solidariedade, como pilares da coesão social e da justiça¹.

O Plano da AREANATEJO, portanto, assume-se como um compromisso firme com a promoção de uma cultura organizacional inclusiva e igualitária, que reflete a sua responsabilidade na construção de um ambiente mais justo e acessível para todos. As ações delineadas visam não apenas a conformidade com a legislação em vigor, mas também o fomento de práticas proativas que integrem a igualdade em todos os níveis de decisão e atuação da AREANATEJO.

Este Plano alinha-se, paralelamente, com a Agenda 2030 – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – uma vez que a igualdade de género e a redução das desigualdades são dois dos ODS definidos pela Organização das Nações Unidas (ONU). Estes objetivos são essenciais, uma vez que influenciam direta e indiretamente o alcance de todos os restantes ODS, sendo que só promovendo direitos iguais, as sociedades conseguem criar as condições necessárias para alcançar um desenvolvimento verdadeiramente sustentável, justo e inclusivo².

¹ <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/resolucao-conselho-ministros/2018-219990677>

² <https://ods.pt/objectivos/5-igualdade-de-genero/>

Acrescenta-se, ainda, que a igualdade de género é uma missão fundamental da União Europeia, constituindo um princípio essencial do Direito Comunitário, conforme consagrado no artigo 2.º e no n.º 2 do artigo 3.º do Tratado da Comunidade Europeia³. Este compromisso institucional reforça a importância da igualdade de género, que não se limita apenas a um valor jurídico, mas a uma prioridade política e social para o desenvolvimento sustentável e inclusivo da sociedade europeia⁴.

Não obstante, apesar dos significativos avanços e compromissos nacionais e europeus, a igualdade e a não discriminação continuam a ser um objetivo a ser alcançado em vários domínios sociais, com especial relevância na esfera do trabalho e do emprego.

Em harmonia com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), a igualdade de género abrange um leque vasto de áreas e não apenas aquelas ligadas ao sexo, sendo por isso uma questão de acesso igualitário a oportunidades, direitos e poder, assim, inclui-se nesta conceptualização a igualdade no mercado de trabalho, a progressão na carreira, o acesso a cargos de liderança, o acesso à saúde e a divisão de responsabilidades domésticas e de cuidado. Neste mesmo sentido, e alinhado com a própria missão da AREANATEJO, sublinha-se que a relação direta entre a igualdade e a sustentabilidade se centra numa ideia que uma sociedade mais igualitária está em melhores condições de promover um desenvolvimento sustentável que equilibre as necessidades ambientais, económicas e sociais, sem comprometer as gerações futuras⁵.

O Plano da AREANATEJO versa também sobre a partilha equilibrada entre géneros no que respeita à vida profissional e familiar, o que pressupõe a garantia que todos tenham o direito de usufruir de uma licença parental equilibrada, com uma distribuição justa e sem discriminação entre maternidade e paternidade bem como o direito de ausência para prestação de cuidados a filhos, filhas ou qualquer pessoas

³ Dispõem-se no artigo 2.º do Tratado da União Europeia que: “*A União funda-se nos valores do respeito pela dignidade humana, da liberdade, da democracia, da igualdade, do Estado de direito e do respeito pelos direitos do Homem, incluindo os direitos das pessoas pertencentes a minorias. Estes valores são comuns aos Estados-Membros, numa sociedade caracterizada pelo pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres*”.

⁴https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf

⁵https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2024/10/Intervencao-da-Presidente-da-CIG_ODS_UC_25Set2024.pdf

dependentes, assegurando que a responsabilidade familiar seja partilhada de forma igualitária. A prossecução de políticas de igualdade está também consagrada na Constituição da República Portuguesa, sendo explanado na alínea h) do art.º 9.º e é um dever de todas as entidades empregadoras, sendo igualmente estes princípios consagrados na legislação laboral portuguesa, mais concretamente no Código do Trabalho.

Desta forma, e observando as orientações fornecidas a nível nacional pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), os Planos para a igualdade devem abranger áreas como⁶:

- a) Igualdade no acesso a emprego;
- b) Igualdade nas condições de trabalho;
- c) Proteção na parentalidade;
- d) Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

2. OBJETO DO PLANO

A AREANATEJO apresenta o seu Plano para a Igualdade de Género, refletindo o seu compromisso na garantia da eliminação da discriminação de género, do fomento da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional e da integração da igualdade nos processos de gestão. Isto dito, os objetivos basilares deste plano são:



1. Reconhecer explicitamente que a igualdade de oportunidades entre géneros é um direito fundamental, promovendo políticas positivas e transversais para assegurar sua concretização.



2. Integrar práticas de igualdade nos processos de gestão e no dia a dia da AREANATEJO, fomentando uma mudança cultural.



3. Identificar e corrigir potenciais desequilíbrios existentes e prevenção da ocorrência de novos desequilíbrios no futuro.



4. Atualizar diagnósticos e definir diretrizes claras para implementar ações que promovam a igualdade de género na AREANATEJO.



5. Elaborar ferramentas que permitam identificar e evidenciar casos de discriminação e de não cumprimento da legislação laboral sobre igualdade de género.

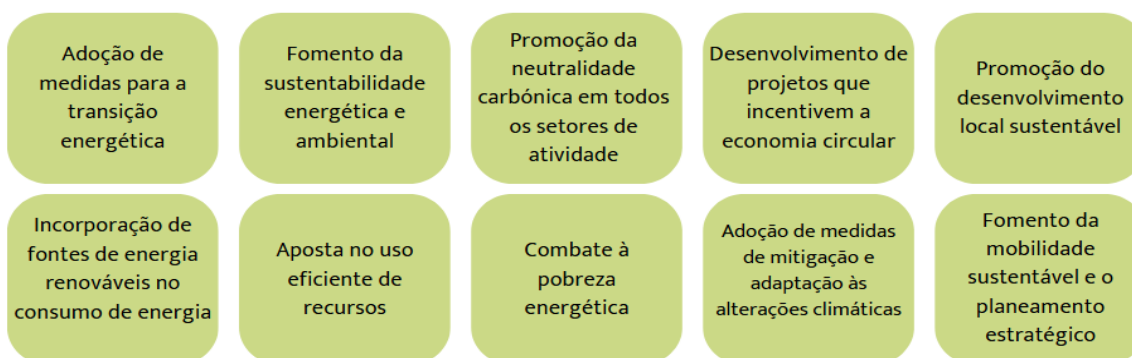
⁶ <https://cite.gov.pt/planos-para-a-igualdade>

3. A AREANATEJO

A Agência Regional de Energia e Ambiente do Norte Alentejano e Tejo é uma entidade regional de referência no Alto Alentejo, que tem por objetivo principal promover a utilização dos recursos endógenos e das energias renováveis, garantindo o desenvolvimento da região. A AREANATEJO desempenha um papel ativo na comunidade, apoiando os municípios e os atores locais, fornecendo suporte técnico na área da eficiência energética, energias renováveis e ambiente, no desenvolvimento de candidaturas e no desenvolvimento de parcerias, fomentando a sensibilização da população e disponibilizando informação garantindo, paralelamente, o rigor técnico. A AREANATEJO é constituída por uma equipa jovem e dinâmica, com conhecimentos em diversas áreas de especialização, procurando constantemente soluções energeticamente mais eficientes para os seus Associados.

3.1. Missão e objetivos

Em consonância com o artigo 4.º dos seus Estatutos, a AREANATEJO tem como missão e principais objetivos:



Na prossecução destes objetivos, a AREANATEJO tem como linhas estratégicas de atuação:



3.2. Organograma

Em harmonia com o artigo 9º, do Capítulo III, dos seus Estatutos, os órgãos sociais da AREANATEjo são a Assembleia Geral, o Conselho de Administração, o Conselho Fiscal e o Conselho Técnico e Científico. As competências, funcionamento, composição e responsabilidades, encontram-se dispostas nos artigos 10º a 21º dos seus Estatutos. Na seguinte figura, é possível observar esquematicamente o Organograma da AREANATEjo.

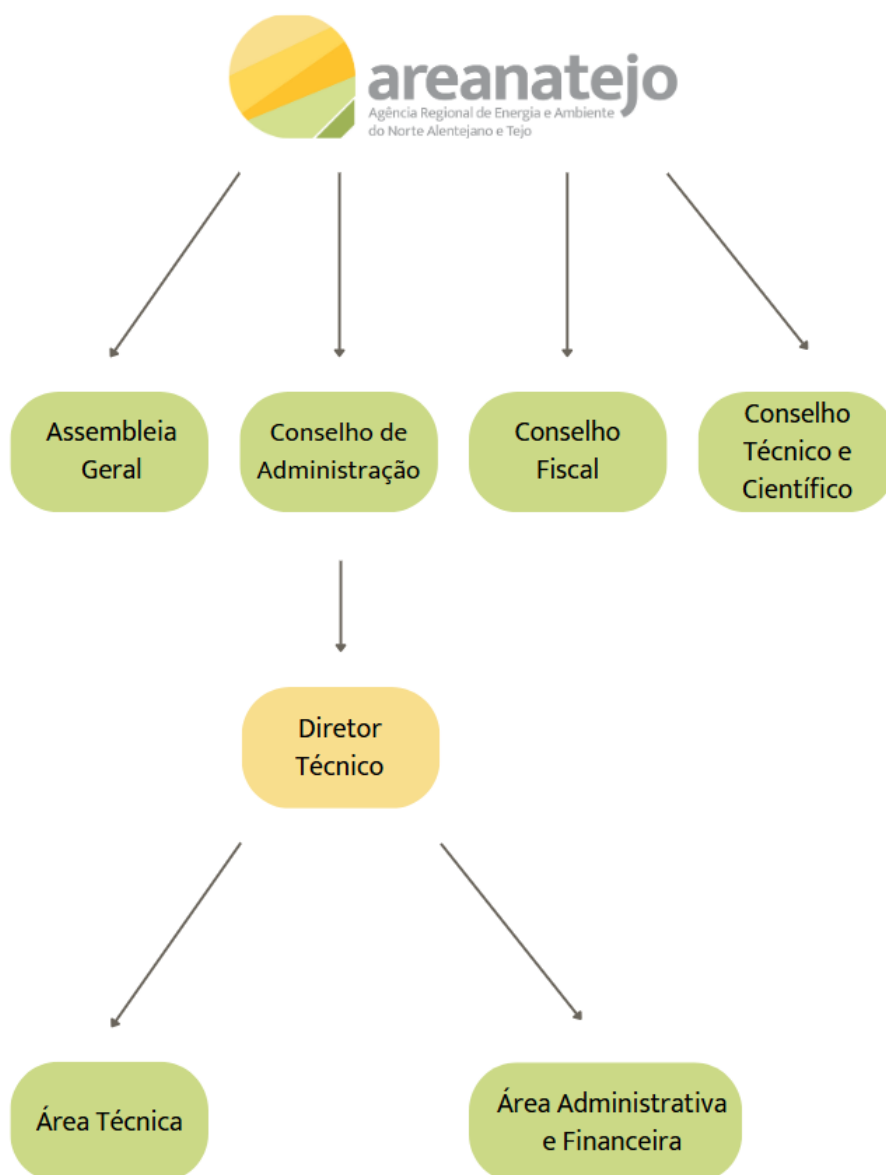
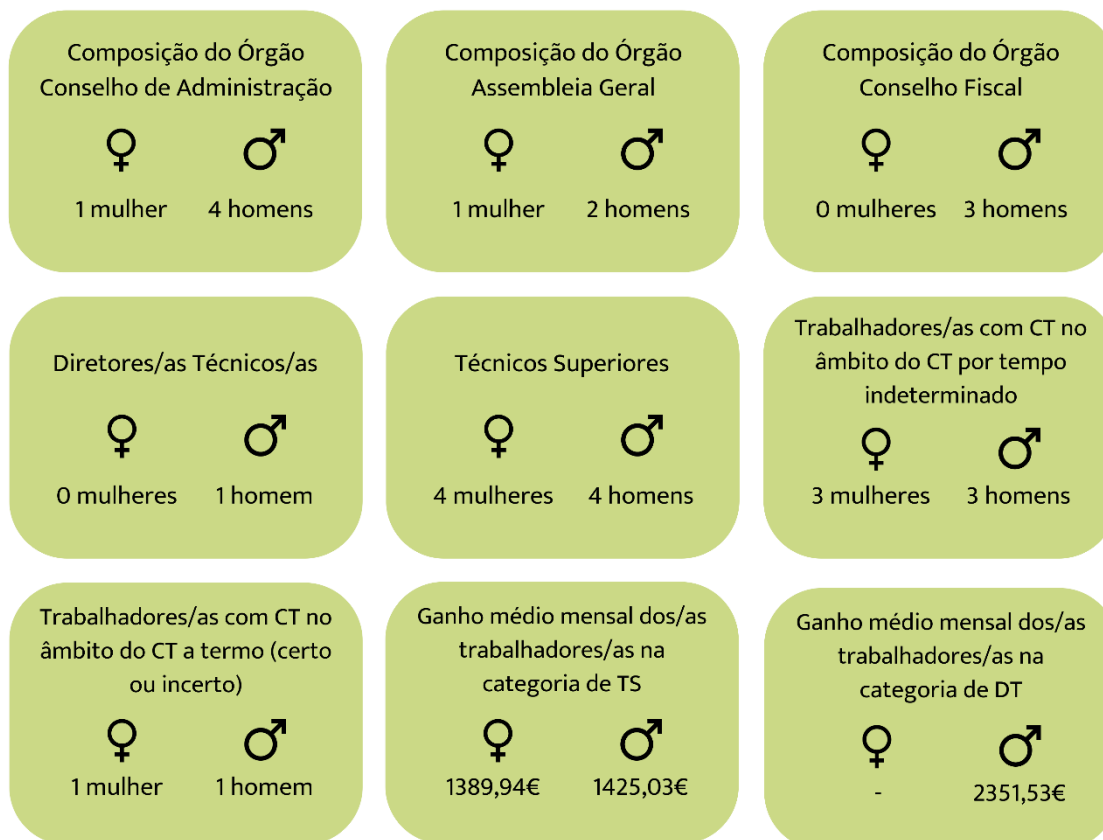


Figura 1 – Organograma da AREANATEjo 2025

4. INDICADORES

No âmbito do presente Plano importa compreender o contexto existente, pelo que se apresentam de seguida alguns dados que sintetizam a sociografia de género na AREANATEJO (dados que reportam a fevereiro de 2025).



4.1. Distribuição por idades

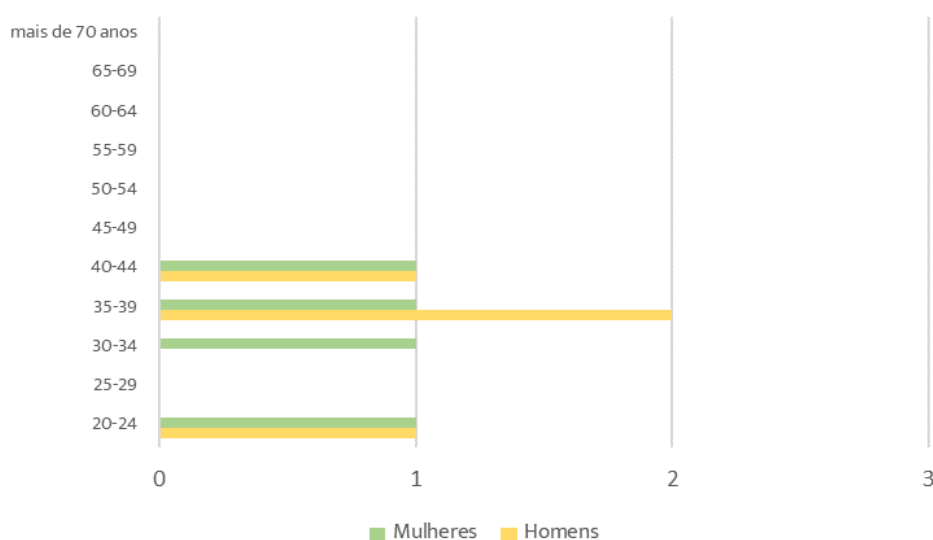


Figura 2 – Distribuição dos trabalhadores/as da AREANATEJO por idade e género

Resulta dos dados recolhidos no mês de janeiro de 2025 que a AREANATEJO contabiliza 8 trabalhadores, sendo que 50% são do género feminino e 50% são do género masculino, reportando assim a existência de uma paridade total entre géneros dentro da entidade (*Figura 2*). A média de idades dos trabalhadores do sexo masculino é de 35 anos, enquanto que a média de idades das trabalhadoras do sexo feminino é ligeiramente inferior, sendo de 33 anos.

4.2. Distribuição por qualificações

No que concerne às qualificações dos seus trabalhadores e trabalhadoras, e aferindo particularmente à distribuição por género, pode constatar-se que ambos os géneros possuem formação superior, sendo que 50% dos trabalhadores de género masculino e feminino possuem Licenciatura, existindo ainda 1 mulher com grau de 2.º ciclo de estudos – Mestrado (*Figura 3*).

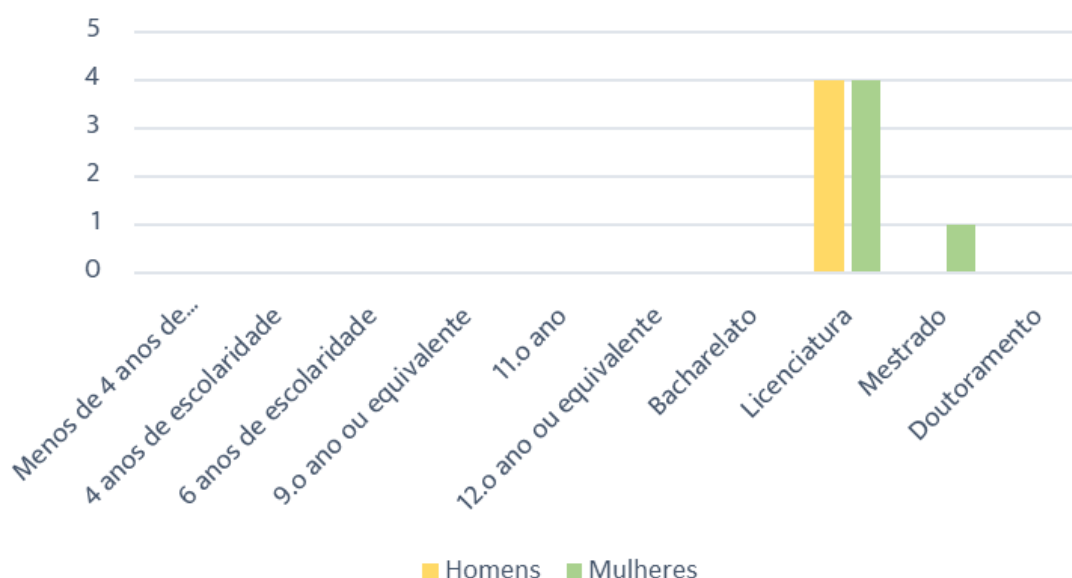


Figura 3 – Distribuição dos trabalhadores/as da AREANATEJO por qualificação e por género

4.3. Distribuição por áreas de formação – Ensino Superior

No que concerne às áreas de formação dos trabalhadores da AREANATEJO, verifica-se que, na área das engenharias existem 3 homens e 2 mulheres, na área das Relações Internacionais existem 2 mulheres, 1 destas com formação em Administração e na área da Gestão existe 1 homem, não se verificando, portanto, nenhuma sub-representação de género nas áreas de formação existentes (*Figura 4*).

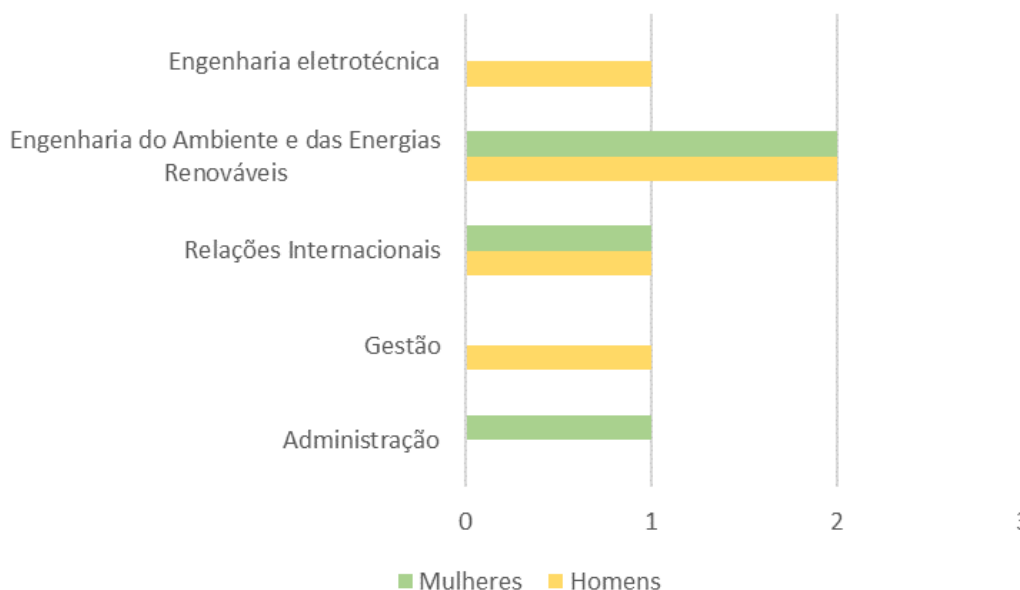


Figura 4 – Distribuição das áreas de formação por género da equipa técnica da AREANATEJO

De forma sintética, no que concerne à caracterização geral dos recursos humanos da AREANATEJO, verifica-se que não existe qualquer discrepância de géneros, existindo uma total paridade de géneros entre todos os trabalhadores e trabalhadoras que compõem a equipa técnica.

Além disso, verifica-se ainda que inclusive entre as áreas técnicas de formação e atuação dos trabalhadores e trabalhadoras, existe também uma distribuição igualitária, sendo que o que se verifica a nível nacional, particularmente na área das engenharias, é uma forte predominância do género masculino⁷, o que não se verifica na equipa técnica da AREANATEJO.

Esta realidade também ela reflete o compromisso desde a sua origem por parte da AREANATEJO de fazer cumprir não apenas todo o normativo legal em matéria laboral, mas também de garantia dos direitos de igualdade de oportunidades no acesso ao emprego e nas condições de trabalho, da proteção na parentalidade e também da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

⁷ Leia-se o artigo científico sobre a temática da distribuição de géneros nas engenharias em Portugal: <https://repositorio.ulisboa.pt/handle/10400.5/27390>

5. PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Uma vez que o presente Plano se constitui como o primeiro existente em matéria de Igualdade e Não Discriminação dentro da atividade da AREANATEJO, não existem dados que permitam verificar a implementação de medidas previamente desenvolvidas nesta matéria, não sendo, portanto, possível a reavaliação de medidas.

Desta forma, o presente Plano irá definir metas e objetivos que irão permitir à AREANATEJO continuar a desenvolver as suas atividades estabelecendo políticas de igualdade mais coesas, de modo a eliminar quaisquer potenciais desigualdades que possam vir a existir. Assim, definiram-se no presente documento áreas de atuação estratégicas que permitam alcançar os objetivos definidos, nomeadamente:

Recrutamento e
seleção



Formação
contínua



Diálogo social e
participação da
equipa técnica



Conciliação da vida
pessoal, familiar e
profissional



Proteção da
Maternidade e
Paternidade,
Assistência à Família e
direitos laborais



Sensibilização sobre
a temática da
igualdade e não
discriminação



Divulgação externa
do Plano



ÁREA DE ATUAÇÃO	AÇÕES	PRAZO	OBJETIVO	INDICADORES
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	Sempre que for necessário recorrer a um processo de recrutamento ou seleção de candidatos estes serão baseados no perfil e competências pretendidos e assentes nos princípios da igualdade de género e não discriminação dos candidatos.	2025-2028	Garantir que os procedimentos de recrutamento e seleção têm por base os princípios da igualdade e não discriminação.	Número de homens e mulheres que se candidataram a postos de trabalho distintos na AREANATEJO
	Reforço, sempre que necessário e possível, da inclusão nos processos de recrutamento do género sub-representado na equipa técnica da AREANATEJO.			
FORMAÇÃO CONTÍNUA	Promover a participação equilibrada de género no levantamento de necessidades de formação.	2025-2028	Garantir que o procedimento interno de formação promove os princípios da igualdade não discriminação.	Número de horas/créditos de formação frequentados por mulheres e homens, dentro da AREANATEJO
	Em processos de formação, considerar as necessidades e garantir a igualdade de			Número de formações dinamizadas

	oportunidades de qualificação independentemente do género.			
DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DA EQUIPA TÉCNICA	Consulta e diálogo com a equipa técnica da AREANATEjo de forma a obter inputs relativos à temática da igualdade e não discriminação.	2025-2028	Participação ativa dos trabalhadores no incentivo à igualdade e não discriminação, à proteção na parentalidade e à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.	Número de reuniões dinamizadas internamente para discussão da temática da igualdade e não discriminação
CONCILIAÇÃO DA VIDA PESSOAL, FAMILIAR E PROFISSIONAL	Aquando da definição de horários laborais, considerar a temática da igualdade e não discriminação, garantida flexibilidade razoável por motivações familiares e pessoais.	2025-2028	Promover, incentivar e criar medidas que permitam a compatibilização da vida profissional, pessoal e familiar.	Número de dias de ausência de mulheres e homens, de acordo com o motivo da ausência familiar/pessoal
	Atribuição de Seguros de Saúde a todos os trabalhadore(a)s do quadro da AREANATEjo.			Número de trabalhadore(a)s do quadro da AREANATEjo com seguro de saúde atribuído pela entidade, por género
PROTEÇÃO DA MATERNIDADE E	Divulgar os direitos previstos na lei em matéria de proteção na parentalidade,	2025-2028	Promoção do conhecimento dos direitos laborais, da	Números de funcionários, por sexo/género, que

PATERNIDADE, ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA E DIREITOS LABORAIS	assistência à família e direitos laborais, reforçando a divulgação no meio da equipa técnica da AREANATEJO da legislação em vigor.		parentalidade e da assistência à família.	gozaram licença parental e duração da mesma
SENSIBILIZAÇÃO SOBRE A TEMÁTICA DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	Divulgação do presente Plano junto de toda a equipa da AREANATEJO. Garantir o desenvolvimento de competências do(a)s trabalhador(a)s para que sejam capazes de identificar e caracterizar situações de discriminação de género no local de trabalho, nomeadamente a discriminação indireta.	2025-2028	Reforço do conhecimento da temática da igualdade e não discriminação.	Número de ações de divulgação internas Número de técnicos da AREANATEJO envolvidos nas ações de divulgação
DIVULGAÇÃO EXTERNA DO PLANO	Divulgação do presente Plano no sítio oficial da internet da AREANATEJO.	2025-2028	Divulgar junto da Comunidade e dos seus Associados a importância estratégica da igualdade e não discriminação no seio da AREANATEJO.	Número de ações de divulgação externas

6. IMPLEMENTAÇÃO, ACOMPANHAMENTO E REVISÃO DO PLANO

O processo de acompanhamento e monitorização do Plano são cruciais na identificação de potenciais fragilidades, permitindo a possibilidade de reajustamento e reavaliação de medidas que auxiliem a colmatar falhas existentes. Este processo irá igualmente contribuir para uma gestão eficaz e efetiva das ações, aumentando o compromisso da AREANATEJO com as ações detalhadas no presente Plano.

A revisão e implementação do presente Plano procura desenvolver efetivamente a estratégia da AREANATEJO no âmbito da Igualdade e não discriminação, pelo que se sublinha o comprometimento de todos os órgãos sociais e equipa técnica nesta matéria através da aprovação do presente documento.

A execução do Plano será alvo de um processo sistemático de acompanhamento no sentido de monitorizar o cumprimento dos objetivos, identificando potenciais melhorias ou novas medidas passíveis de implementação.

Assim, fica à responsabilidade da área financeira e administrativa da AREANATEJO o acompanhamento da implementação, da monitorização e revisão do Plano, que está definido para o triénio de 2025-2028.

Não obstante, a recolha de dados por género irá ser feita trimestral e semestralmente, todos os anos, até à revisão do presente Plano.

Importa sublinhar que com o desenvolvimento do presente Plano se espera desenvolver um papel proativo, não só no seio dos seus associados, mas também da comunidade, esperando-se portanto que os compromissos assumidos ultrapassem fronteiras organizacionais, procurando influenciar positivamente os diferentes atores com que a AREANATEJO colabora no âmbito das suas atividades por forma a impulsionar uma mudança sustentada no paradigma atual da sociedade.

7. BIBLIOGRAFIA

BCSD Portugal. (2025). Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: <https://ods.pt/objectivos/5-igualdade-de-genero/>

C. Teixeira & S. F. Casaca. (2020). “Assimetrias de género na(s) engenharia(s) em Portugal: Dinâmicas e desafios”. Faces de Eva - Estudos, N.º 43: pp. 61-81. Disponível em: <https://repositorio.ulisboa.pt/handle/10400.5/27390>

CITE (2003). Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Disponível em: <https://cite.gov.pt/planos-para-a-igualdade>

Código do Trabalho. Lei n.º 7/2009. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género [CIG]. (2024). Disponível em: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2024/10/Intervencao-da-Presidente-da-CIG_ODS_UC_25Set2024.pdf

Constituição da República Portuguesa – CRP. Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775-43894075>

Jornal Oficial da União Europeia (2016) – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf

Jornal Oficial da União Europeia (2016). Tratado da União Europeia. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_2&format=PDF

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2028. Diário da República n.º 97/2018, Série I de 2018-05-21. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/resolucao-conselho-ministros/2018-219990677>

