

Plano para a Igualdade de Género

2025/2026

Índice

1. Enquadramento	2
2. Caracterização Institucional	4
3. Missão, Estratégia e Valores	7
4. Requisitos para a Implementação do Plano de Igualdade	8
5. Avaliação do Plano	8
6. Plano de Ações	9

1. Enquadramento

A sustentabilidade só é plena quando respeita de forma integrada os seus três eixos fundamentais: ambiental, social e económico. No Laboratório da Paisagem acreditamos na igualdade de oportunidades e no respeito mútuo, independentemente da etnia, género, religião, ideologia, origem social ou orientação sexual. A diversidade que nos caracteriza e a multiplicidade de perspetivas enriquecem os processos de tomada de decisão, gerando maior qualidade, robustez intelectual e cultural, bem como uma representação mais fiel da realidade e das comunidades que a compõem.

A igualdade de género tornou-se numa questão central das sociedades contemporâneas e com grande expressão no nosso País como atesta desde logo a Constituição da Republica Portuguesa que reconhece e garante no seu artigo 9.º, alínea h) que são tarefas fundamentais do Estado promover a igualdade entre homens e mulheres, afirmando, também, no artigo 13.º, nº 1 (Princípio da Igualdade), que “todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei”; e nº 2, mencionando que “ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”.

Todas as práticas acima mencionadas respondem aos requisitos legais e regulamentares aplicáveis à atividade do Laboratório da Paisagem, entre os quais destacamos:

- O Plano de Ação para a Igualdade de Género 2023-2026 e a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal+Igual (ENIND), com três planos de ação aprovados: Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH); Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD); Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC);
- A Resolução de Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 23 de fevereiro de 2012, publicada na 1.ª Série do Diário da República, n.º 49, de 8 de

Laboratório da Paisagem

março, determinou a obrigatoriedade de adoção, em todas as atividades do setor empresarial do Estado, de planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

- O n.º 2 do artigo 50.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, que contempla o regime jurídico do setor público empresarial, estabelece que as empresas públicas devem adotar planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.
- Com a publicação da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, foi estabelecido 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.
- O Código do Trabalho, na Subsecção III - artigos 23º a 65º, o qual dá relevância ao tema da Igualdade de Género, designadamente através de posições gerais sobre igualdade e não discriminação, proibição de assédio, igualdade e não discriminação em função do sexo e parentalidade.

Através da Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto, a Assembleia da República aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, através de quatro tipos de mecanismos de informação, avaliação e correção.

2. Caracterização Institucional

O Laboratório da Paisagem procura ser uma referência nas melhores práticas internacionais em políticas de desenvolvimento sustentável. Fundado em 2014 pela Câmara Municipal de Guimarães e por duas das principais instituições de ensino superior do norte de Portugal, a Universidade do Minho e a Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, o Laboratório da Paisagem está hoje assente em três eixos de intervenção principais: **Investigação e Educação, Gestão de projetos e Candidaturas, e Comunicação e Formação Ambiental.**

Privilegiamos deste modo o conhecimento e o estímulo à inovação através da investigação científica e do apoio ao desenvolvimento de novos projetos na área da sustentabilidade ambiental, ao mesmo tempo em que procuramos transferir este *know how* para o território e as suas comunidades, alterando hábitos e comportamentos pela sensibilização dos cidadãos.

O Laboratório da Paisagem conta, atualmente, com 28 trabalhadores, 12 do género masculino e 17 do género feminino, não contabilizando os membros do Conselho Diretivo.

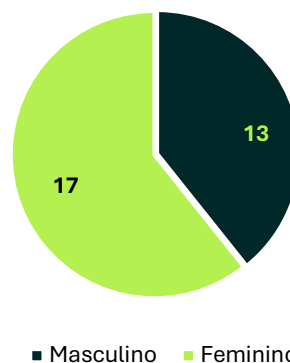


Figura 1 – Número de colaboradores homens e mulheres

A gestão diária da atividade do Laboratório da Paisagem é assegurada pela Direção Executiva e pelos respetivos coordenadores de departamento.

Os departamentos Administrativo, Financeira, Jurídica e Recursos Humanos; Gestão de Operações e Projetos; e Comunicação; que estão sob a alçada do Diretor Executivo.

Os departamentos de Biodiversidade, Solo, Recursos Hídricos e Economia Circular; Áreas Verdes, Saúde e Clima; e Educação para a Sustentabilidade que estão sob a alçada do Coordenador Geral, de Investigação e Inovação e da Direção Executiva.

Laboratório da Paisagem

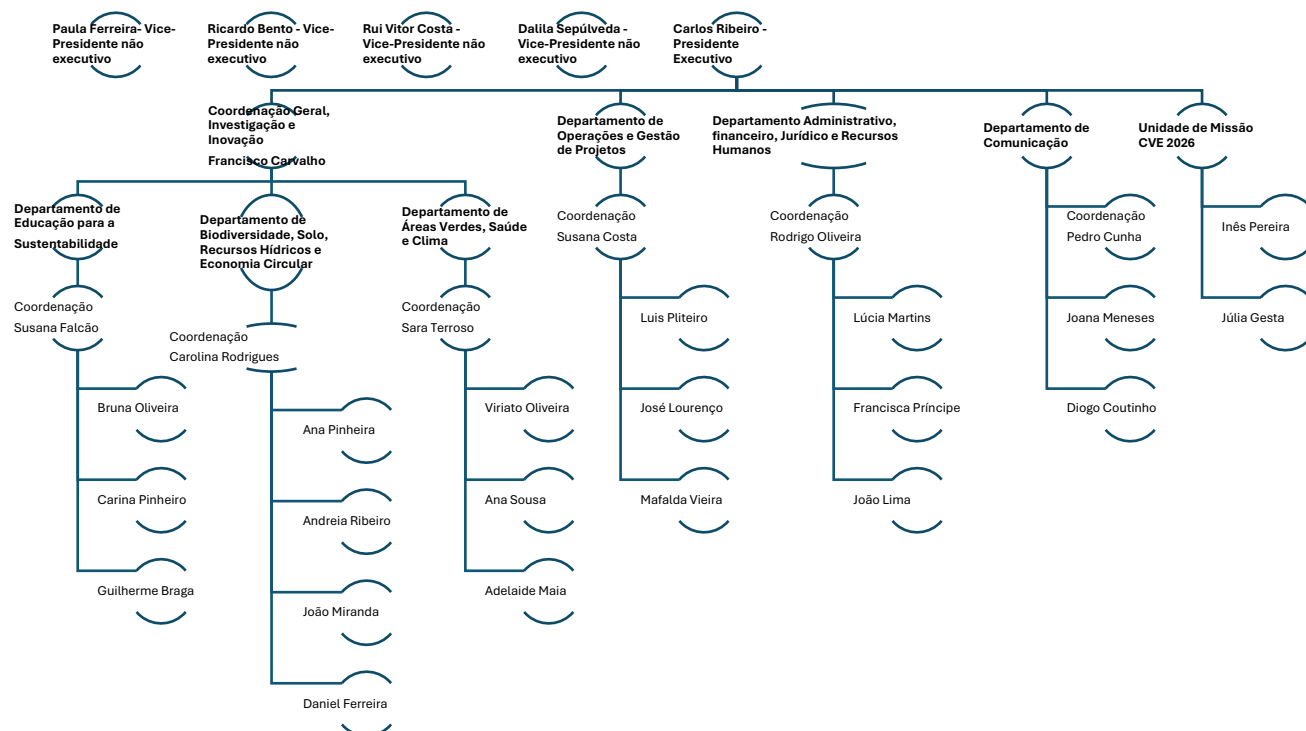


Figura 2 - Organograma

A distribuição de homens e mulheres pelas diferentes posições é o reflexo da nossa política de igualdade de género.

Dos sete coordenadores de departamento, três são homens e quatro são mulheres. Dos dezanove técnicos/investigadores, oito são homens e treze são mulheres.

Laboratório da Paisagem

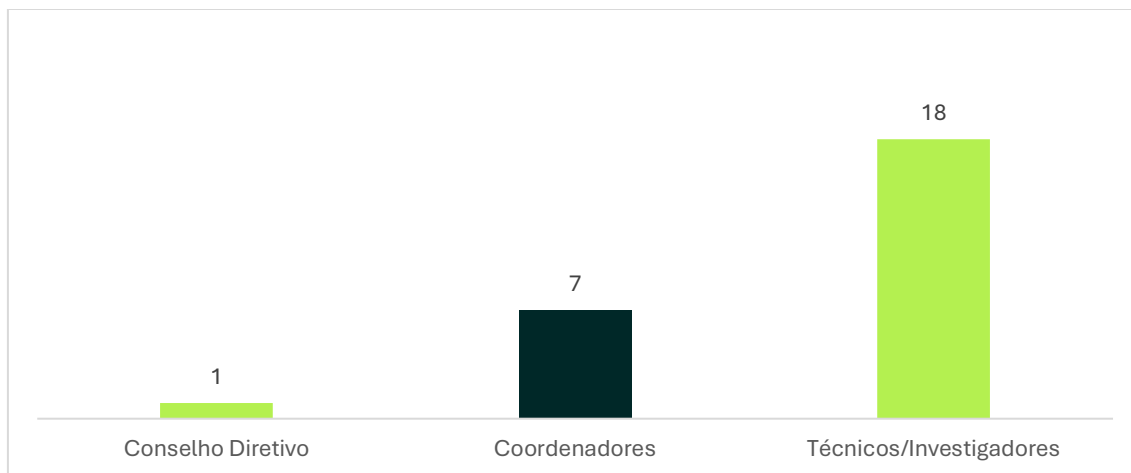


Figura 3 - Distribuição dos trabalhadores por Departamento

A média de idades dos trabalhadores do Laboratório da Paisagem é de 34 anos.

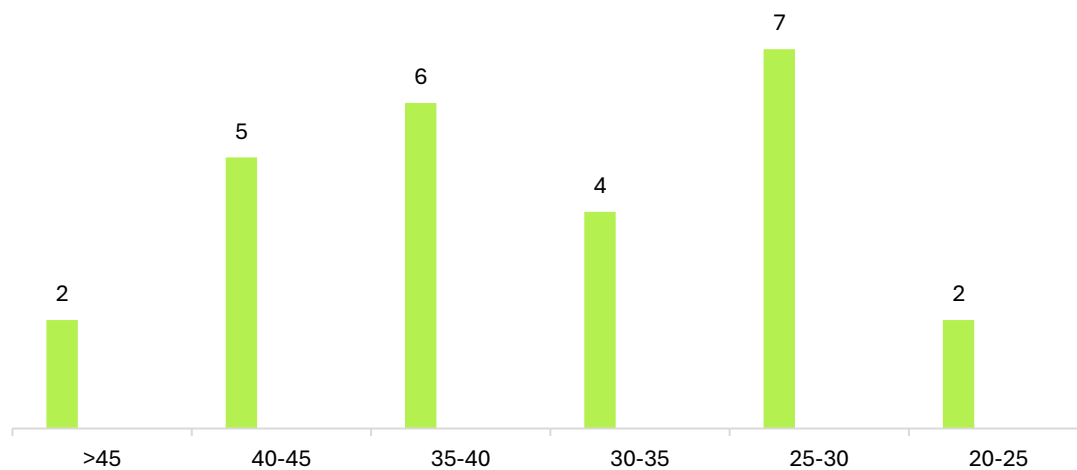


Figura 4 - Média de idades colaboradores

Laboratório da Paisagem

O Laboratório da Paisagem é composto por trabalhadores e especialistas em diversas áreas, nomeadamente, em Biologia, Geologia, Geografia, Arquitetura Paisagista, Arboricultura, Psicologia, Engenharia, Contabilidade, Administração Pública e Direito.

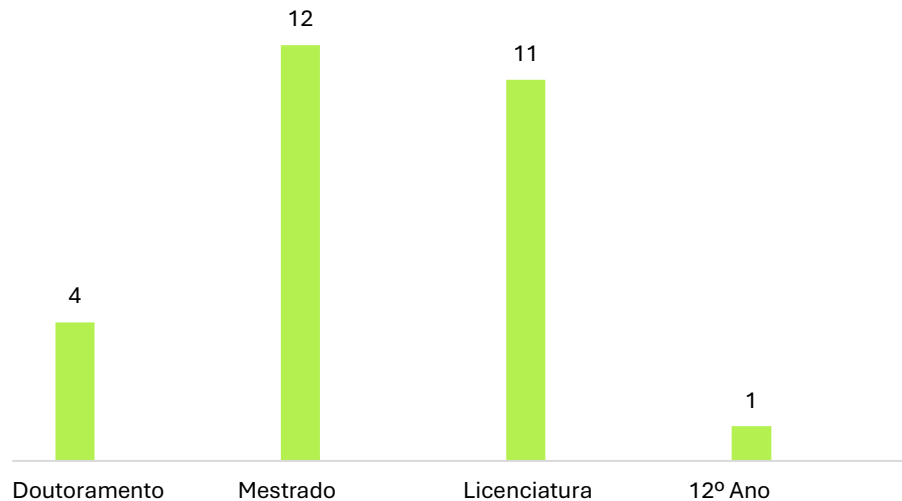


Figura 5 – Habilitações literárias

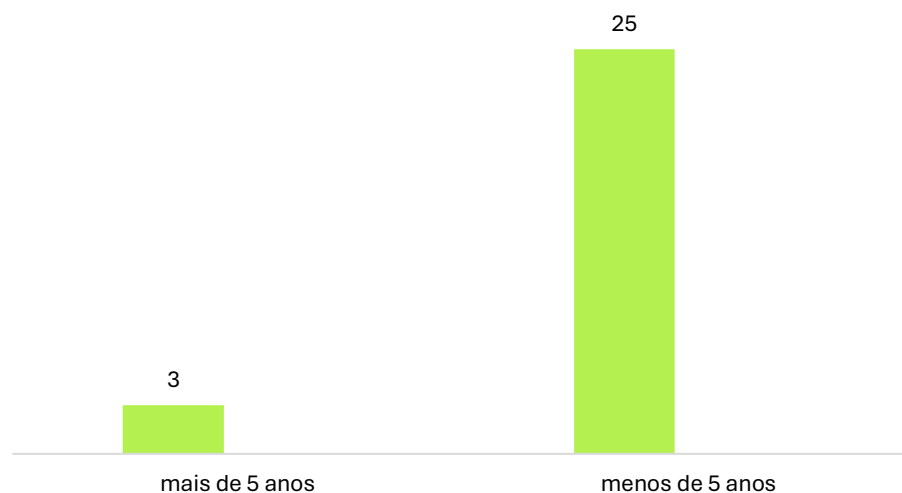


Figura 6 – Distribuição dos trabalhadores pelo número de anos de experiência no Laboratório da Paisagem

3. Missão, Estratégia e Valores

A diversidade e inclusão são valores integrantes e inerentes da cultura organizacional do Laboratório da Paisagem, promovendo uma cultura onde todos têm uma “voz” ativa. Apostamos numa comunicação transparente dos nossos processos e procedimentos, promovendo a igualdade de oportunidades numa organização cada vez mais multi-geracional e multi-cultural.

O Laboratório da Paisagem tem o objetivo de:

- Assegurar a implementação do plano para a igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade;
- Assumir publicamente, interna e externamente, o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens;
- Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens;
- Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo;
- Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas;
- Garantir que a política salarial é neutra em relação ao género, não permitindo qualquer diferenciação em função do sexo, e assegurando transparência e objetividade nos critérios aplicados;
- Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens;
- Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego;
- Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens;
- Assegurar o princípio da igualdade salarial para trabalho igual ou de valor igual;
- Promover a transparência salarial;
- Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras;

- Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade;
- Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras;
- Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares;
- Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares;

4. Requisitos para a Implementação do Plano de Igualdade

Com vista à implementação do plano de igualdade, todos os intervenientes deverão assumir o compromisso de assegurar os meios materiais e humanos necessários para a concretização do mesmo. Assim, o Laboratório da Paisagem deverá partilhar do mesmo propósito e contribuir para o sucesso das medidas propostas. Deverá ainda propor novas medidas sempre que verifiquem desajustamentos ao plano proposto ou que se verifiquem novas fragilidades que coloquem em causa a igualdade de género, a cidadania e a não discriminação.

5. Avaliação do Plano

A execução do Plano para a Igualdade do Laboratório da Paisagem, será alvo de uma avaliação anual e de um processo sistemático de acompanhamento no sentido de monitorizar a eficácia das ações e o cumprimento dos objetivos, identificando potenciais melhorias ou novas medidas a implementar.

6. Plano de Ações

Deste modo, para além da sua missão, estratégia e valores, o novo Plano para a Igualdade de Género encontra-se estruturado em 8 áreas de atuação, incluindo as medidas que se preveem implementar:

Laboratório da Paisagem

- Recrutamento e Seleção;
- Formação inicial e contínua;
- Diálogo Social e Participação de colaboradores e colaboradoras;
- Respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho;
- Igualdade nas condições de trabalho, remuneração e gestão das carreiras;
- Conciliação entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional;
- Proteção da Maternidade e Paternidade e Assistência à Família;
- Informação, comunicação e imagem;

Áreas de atuação	Medidas a implementar	Objetivos
Recrutamento e seleção	Assegurar que os procedimentos de recrutamento e seleção se baseiam no perfil e competências pretendidos e assentam nos princípios da igualdade género dos candidatos a empregos ou a estágios no Laboratório da Paisagem;	Garantir que os procedimentos de recrutamento e seleção, têm por base os princípios da igualdade e não discriminação;
Formação inicial e contínua	Realização de ações internas de sensibilização e ações formativas sobre igualdade de género e não discriminação destinadas a todos os colaboradores;	Reforçar o conhecimento sobre a temática da igualdade de género;
Diálogo Social e Participação de colaboradores e colaboradoras	Promover a recolha de sugestões na definição de medidas relativas à igualdade de género e não discriminação entre mulheres e homens;	Participação mais ativa de trabalhadoras e trabalhadores no incentivo à igualdade de género e não discriminação entre mulheres e homens;
Respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho	Revisão do Código de Conduta na Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e definição de procedimentos no caso de incumprimento;	Assegurar a implementação e o cumprimento pelo respeito igualdade entre mulheres e homens;

Laboratório da Paisagem

Igualdade nas condições de trabalho, remuneração e gestão das carreiras	O Laboratório da Paisagem tem por base um Modelo de Carreiras e Política Salarial que visa promover a equidade, não discriminando os colaboradores por género ou outras variáveis;	Maior equidade e não discriminação na progressão da carreira/salarial;
Conciliação entre Vida Pessoal, Familiar e Profissional	Na definição de horários de trabalho, ter em consideração esta temática, tentando, dentro das possibilidades operacionais, a alteração de horários e a atribuição de horários flexíveis por motivos relacionados com a vida pessoal e familiar;	Promover, incentivar e criar medidas que permitam a compatibilização da vida profissional, pessoal e familiar;
Proteção da Maternidade e Paternidade e Assistência à Família	Divulgar os direitos existentes na lei em matéria da proteção na maternidade e paternidade e assistência à família, através do reforço da divulgação da legislação em vigor;	Incentivo aos direitos da responsabilidade parental idade e assistência à família;
Informação, comunicação e imagem	Revisão dos documentos internos de forma a incluir a perspetiva de género em toda a documentação relevante	Inclusão progressiva da perspetiva da igualdade de género e não discriminação nas revisões efetuadas;

No sentido de monitorizar a concretização das medidas a que nos propomos, será efetuada uma revisão anual do presente plano. No segundo semestre de 2026, será efetuada uma avaliação do cumprimento das medidas definidas, com o intuito de perceber a sua taxa de execução e avaliar a necessidade de reajustar as medidas existentes e/ou incorporar novas medidas que se mostrem mais pertinentes.

“[...] A igualdade das mulheres e dos homens implica a vontade de intervenção nos três aspetos complementares da sua realização, isto é, sobre a eliminação das desigualdades diretas, erradicação das desigualdades indiretas e, elaboração de uma envolvente política, jurídica e social favorável ao desenvolvimento pró-ativo de uma democracia igualitária”

In Carta Europeia para a igualdade das mulheres e dos homens na vida local