Parques de Sintra

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

2026-2027

Índice

1. Enquadramento 3
2. Quem Somos 4
3. Caracterização/Diagnóstico da PSML 6
3.1 Igualdade no acesso a emprego 6
3.2 Formação Inicial e Contínua 9
3.3 Proteção da parentalidade 10
3.4 Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal 10
3.5 Prevenção da prática de assédio no trabalho 11
4 Plano para a Igualdade de Género 12
5 Monitorização 22

1. Enquadramento

A igualdade de género é um direito consagrado, sendo tido como um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de todas as pessoas, independentemente do seu género.
O conceito de igualdade de género traduz-se numa igualdade de direitos, liberdades e oportunidades entre géneros, com o objetivo de proporcionar igual valorização, reconhecimento e participação em todas as esferas da vida pública e privada.
Este é um conceito que tem vindo a merecer particular atenção e relevância por parte das principais instâncias internacionais ao longo dos últimos anos, tendo também Portugal acompanhado esta jornada.

Com o intuito de assegurar uma representação equilibrada nos órgãos de administração e de fiscalização e de promover uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens foi publicada, no dia 1 de agosto de 2017, a Lei n.º 62/2017.

Tendo presente a importância da igualdade de género a Parques de Sintra – Monte da Lua apresenta o seu plano para a igualdade para 2026-2027, tendente a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

A elaboração do presente Plano seguiu as orientações constantes do Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais).

2. Quem Somos

A Parques de Sintra - Monte da Lua, S.A. (PSML) é uma empresa de capitais exclusivamente públicos, criada em 2000, no seguimento da classificação pela UNESCO da Paisagem Cultural de Sintra como Património Mundial da Humanidade (1995). A sua criação teve como objetivo reunir as instituições com responsabilidade na salvaguarda e valorização da Paisagem Cultural de Sintra, e o Estado Português entregou-lhe a gestão das suas principais propriedades na zona. Não recorre ao Orçamento do Estado, pelo que a recuperação e manutenção do património que gere são asseguradas pelas receitas de bilheteiras, lojas, cafetarias e cedência de espaços para eventos. A salvaguarda e valorização de património sob a sua gestão são totalmente suportados pelas receitas geradas por esse mesmo património.

Missão

A Parques de Sintra - Monte da Lua, S.A. (PSML) tem, entre outras missões, a de gerir os mais importantes valores naturais e culturais situados na zona da Paisagem Cultural de Sintra e em Queluz: o Parque e o Palácio da Pena, os Jardins e o Palácio de Monserrate, o Castelo dos Mouros, o Convento dos Capuchos, o Jardim e o Chalet da Condessa d'Edla e, desde 2012, os Palácios Nacionais de Sintra e de Queluz e a Escola Portuguesa de Arte Equestre sediada nos Jardins históricos de Queluz, – e com apresentações no Picadeiro Henrique Calado, na Calçada da Ajuda (Belém).

A gestão destas propriedades envolve a sua recuperação, requalificação, revitalização, conservação, investigação, divulgação e exploração, abrindo-as à fruição pública e potenciando a sua valência turística.

Responsabilidade Social

A Parques de Sintra - Monte da Lua (PSML), consciente do seu estatuto e responsabilidades, conduz as suas atividades de forma ética, social e ambientalmente responsável, assumindo os seguintes compromissos em termos de Responsabilidade Social:

– Promove um ambiente de trabalho inclusivo através da integração de trabalhadores e trabalhadoras com mobilidade reduzida;

– Desenvolve projetos inclusivos para melhoria das condições de visita a todos os públicos, em especial pessoas com mobilidade reduzida ou com deficiência;

– Coopera com Cooperativas para a Educação e Reabilitação de Cidadãos Inadaptados, para a manutenção de alguns dos jardins dos Parques de Monserrate e Pena (CERCICA Cascais e CECD-Centro de Educação para o Cidadão Deficiente de Mira Sintra);

– Controla o impacto ambiental das suas atividades através da promoção de práticas de reciclagem, reutilização, redução do consumo energético e utilização de energias renováveis;

– Disponibiliza opções de mobilidade sustentável (percursos pedestres, veículos elétricos hop-on hop-off);

– Implementa processos que contribuem para a redução da pegada de carbono da empresa e daqueles que lhe estão afetos;

– Preserva e recupera a biodiversidade local, sensibilizando os visitantes para esta necessidade;

– Recupera e reintroduz práticas tradicionais de gestão florestal.

3. Caracterização/Diagnóstico da PSML

Tendo em vista a realização de um diagnóstico abrangente à situação atual da PSML em matéria de igualdade de género, foram considerados os contributos de diversas fontes, a saber:

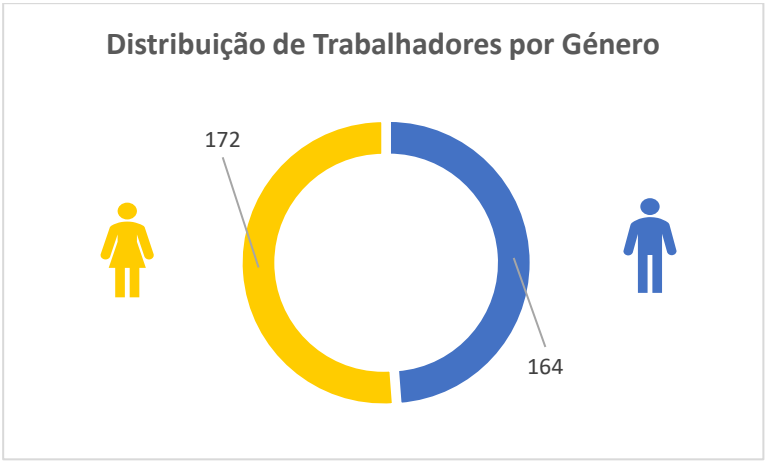
- Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, publicado pela CITE;
- Matriz de apoio a diagnóstico;
- Análise detalhada ao ciclo de gestão estratégica de recursos humanos, que acompanha as diferentes etapas do ciclo de vida dos trabalhadores e trabalhadoras;
- Monitorização da evolução de indicadores, metas e compromissos subscritos.

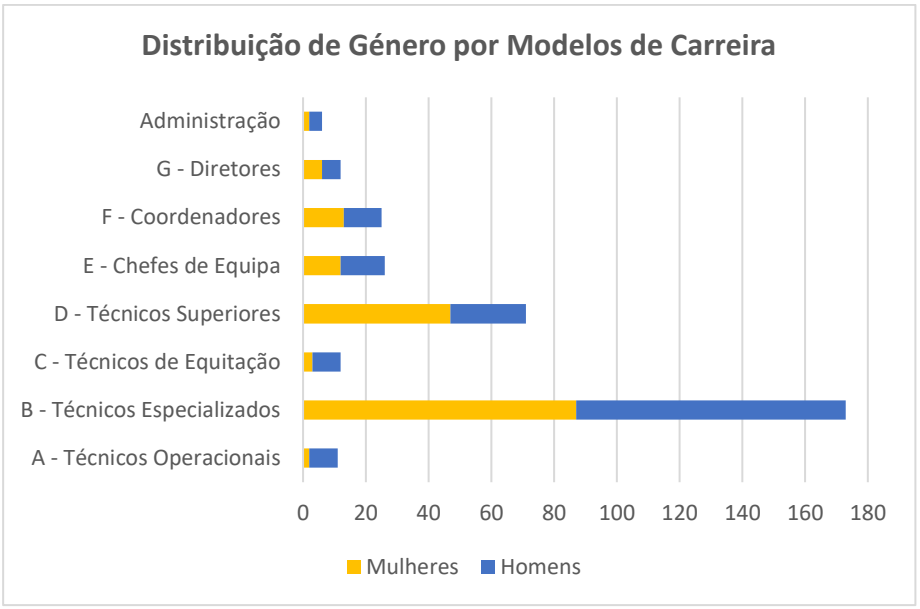
A combinação destes contributos permitiu incorporar neste plano a avaliação interna da situação atual da PSML, que permitiu auferir o posicionamento da empresa em matéria de igualdade de género, identificando pontos fortes e oportunidades de melhoria a desenvolver. Os indicadores reportados no presente diagnóstico datam de 31 de julho de 2026.

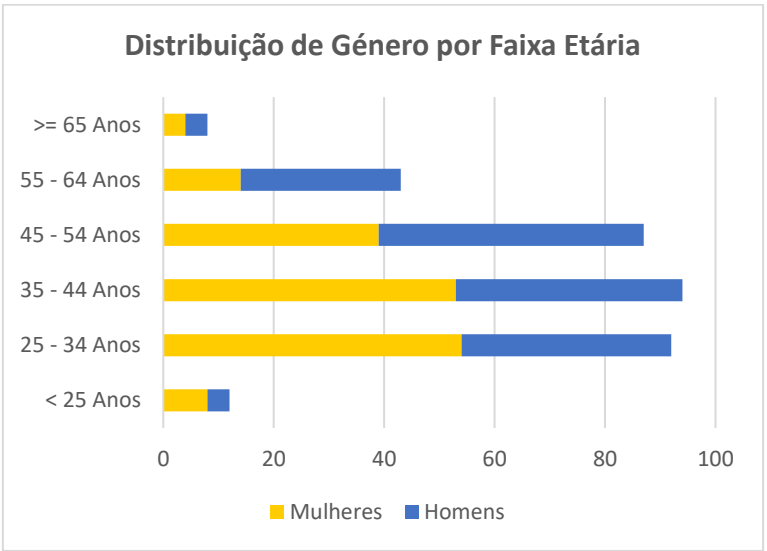
3.1 Igualdade no acesso a emprego

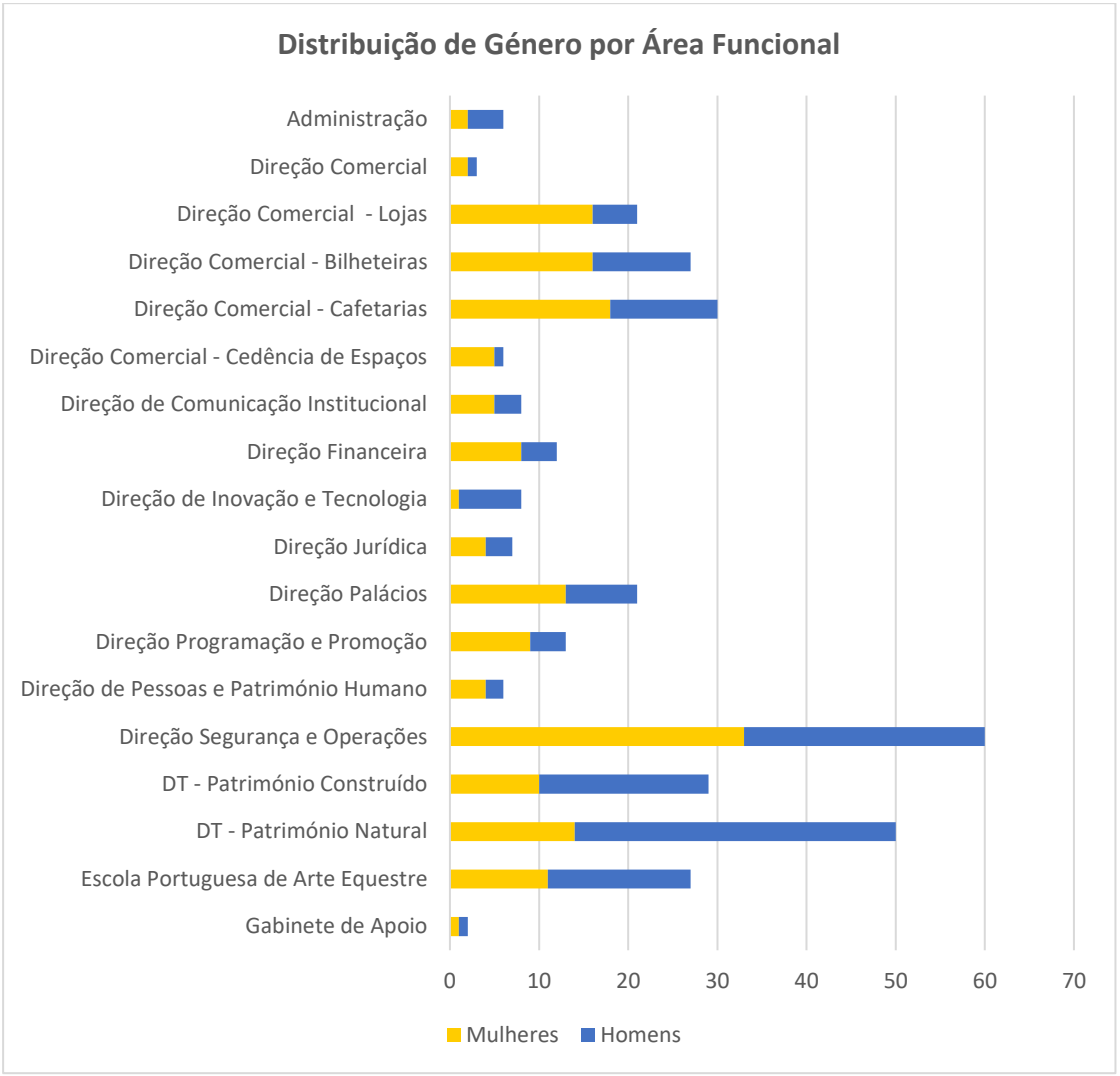
A Parques de Sintra reconhece os seus trabalhadores e as suas trabalhadoras como elementos cruciais para o sucesso da organização. Com essa premissa presente e com o forte sentido de responsabilidade social que assume, a PSML compromete-se com a verificação regular da presença de equilíbrio e igualdade de género nas diversas áreas de atuação.

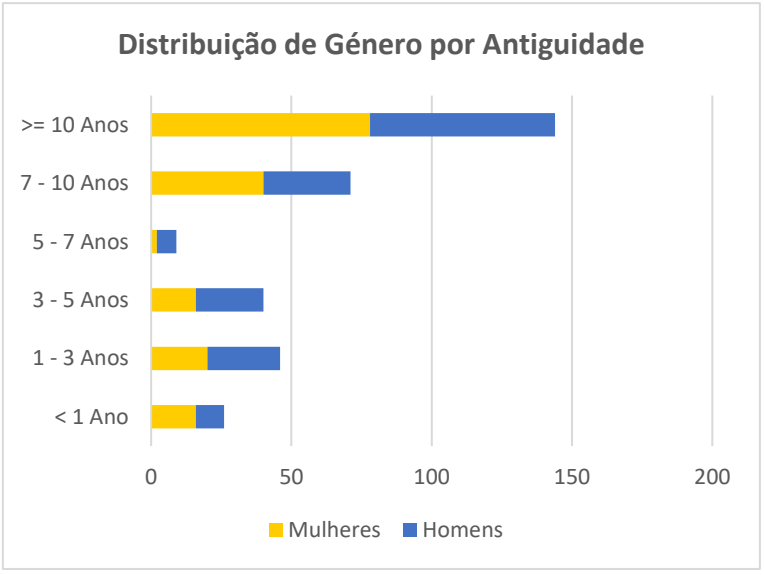
Num universo de 336 trabalhadores e trabalhadoras verifica-se a seguinte distribuição:

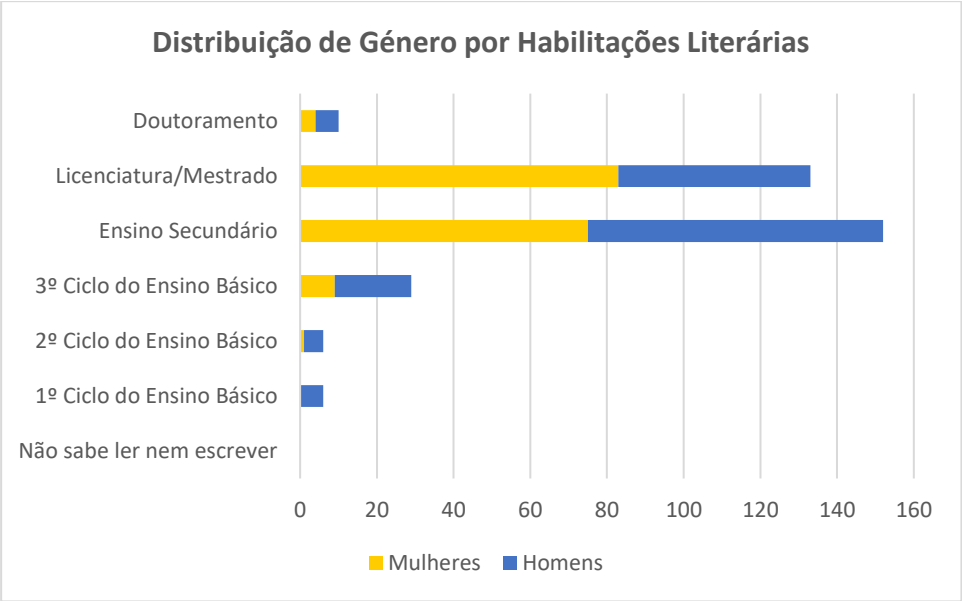

Distribuição de Trabalhadores por Género
172
164


Distribuição de Género por Modelos de Carreira
Administração
G - Diretores
F - Coordenadores
E - Chefes de Equipa
D - Técnicos Superiores
C - Técnicos de Equitação
B - Técnicos Especializados
A - Técnicos Operacionais
0
20
40
60
80
100
120
140
160
180
Mulheres
Homens


Distribuição de Género por Faixa Etária
>= 65 Anos
55 - 64 Anos
45 - 54 Anos
35 - 44 Anos
25 - 34 Anos
< 25 Anos
0
20
40
60
80
100
Mulheres
Homens


Distribuição de Género por Área Funcional
Administração
Direção Comercial
Direção Comercial - Lojas
Direção Comercial - Bilheteiras
Direção Comercial - Cafetarias
Direção Comercial - Cedência de Espaços
Direção de Comunicação Institucional
Direção Financeira
Direção de Inovação e Tecnologia
Direção Jurídica
Direção Palácios
Direção Programação e Promoção
Direção de Pessoas e Património Humano
Direção Segurança e Operações
DT - Património Construído
DT - Património Natural
Escola Portuguesa de Arte Equestre
Gabinete de Apoio
0
10
20
30
40
50
60
70
Mulheres
Homens


Distribuição de Género por Antiguidade
>= 10 Anos
7 - 10 Anos
5 - 7 Anos
3 - 5 Anos
1 - 3 Anos
< 1 Ano
0
50
100
150
200
Mulheres
Homens



No que diz respeito à seleção e recrutamento de recursos humanos, a PSML tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género, sendo definidos critérios e procedimentos objetivos e transparentes. A PSML investe na identificação e captação de talento com percursos académicos, profissionais e pessoais variados.

Em paralelo, ao longo do percurso profissional, procura-se ainda que esta diversidade de perfis e características seja potenciada e reforçada, de modo a promover uma melhor preparação dos trabalhadores e trabalhadoras em resposta aos múltiplos desafios que as respetivas funções impõem. Adicionalmente, propõe-se ainda que, aos vários níveis da empresa, exista representatividade equilibrada de géneros nas equipas, sempre que possível.

3.2 Formação Inicial e Contínua

A PSML empenha-se na valorização dos seus trabalhadores e trabalhadoras, investindo na sua formação e implementando ações que contribuam para o seu desenvolvimento pessoal e profissional, assegurando que o acesso é transversal e equitativo a toda a organização, abrangendo as diversas áreas funcionais e funções.

Nesse sentido, todos os anos, os planos de formação são desenvolvidos tendo sempre presente o princípio da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres,

procurando garantir uma representação equilibrada em todas as iniciativas formativas desenvolvidas.

3.3 Proteção da parentalidade

A PSML assegura o direito ao gozo das licenças de parentalidade por todos os trabalhadores e trabalhadoras. É compromisso da PSML garantir que todos os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras são salvaguardados, estando implícita a substituição temporária do trabalhador ou trabalhadora em gozo de licença no domínio da parentalidade, através de procedimentos contratuais que asseguram essa substituição.
De igual forma, está salvaguardada a concessão aos trabalhadores e trabalhadoras de períodos de dispensa e faltas para assistência a filhos(as) previstas na legislação aplicável.

	Masculino	**Feminino**	**Total**
N° de trabalhadores que usufruíram de licença parental (2025)	10	6	16
N° de trabalhadores que retornaram ao trabalho após conclusão da licença parental (2025)	10	6	16
N° de trabalhadores que retornaram ao trabalho após conclusão da licença parental e que permaneceram na empresa após 12 meses do retorno (2025)	6	9	15

3.4 Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

A PSML compreende que a questão da igualdade de oportunidades para todos os géneros, é um conceito abrangente, que compreende diferentes contextos – profissional, familiar e pessoal. Nesse sentido, a PSML tem vindo a desenvolver medidas que visam cumprir esta ambição.
Desde logo, importa destacar:

- Flexibilidade de horário;
- Dias de férias adicionais;
- Horário compactado/ jornadas contínuas;

- Trabalho a partir de casa;
- Regime de trabalho híbrido (remoto/presencial);
- Seguro de Saúde disponibilizado a todos os trabalhadores, a partir dos 3 meses de vínculo;
- Protocolos com entidades parceiras, concedendo descontos em serviços relacionados com lazer, saúde e bem-estar.

3.5 Prevenção da prática de assédio no trabalho

A PSML não compactua com nenhuma forma de assédio ou qualquer outro comportamento que coloque em causa a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras, tendo para tal desenvolvido um documento – Código de Ética e Conduta (para prevenção e combate ao assédio no local de trabalho) – que sistematiza um conjunto de princípios e regras de comportamento para orientação dos trabalhadores e trabalhadoras, na prevenção e combate a qualquer prática de assédio em contexto de trabalho.

Qualquer trabalhador ou trabalhadora que seja alvo de comportamento passível de constituir assédio no trabalho, bem como qualquer trabalhador ou trabalhadora que testemunhar esse tipo de comportamento, deverá efetuar, no mais curto espaço de tempo possível, a sua participação. A mesma deve ser entregue ou endereçada à Direção de Recursos Humanos ou reportada através do Canal de Denúncias, sendo diligenciada a averiguação célere e eficiente dos factos participados, no estrito cumprimento da lei em vigor.

Provando-se a prática de assédio, o assediante será punido disciplinarmente, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil e/ou criminal prevista na lei.

A PSML garante que o denunciante da prática de assédio e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, por declarações prestadas ou factos apurados em processo judicial ou contraordenacional desencadeado por assédio, até ao trânsito em julgado da respetiva decisão final, a menos que atuem com dolo.

4 Plano para a Igualdade de Género

O presente plano tem como objetivo garantir a promoção de boas práticas no âmbito da igualdade de género, aplicável a todos os seus trabalhadores e trabalhadoras. A PSML compromete-se com a implementação das iniciativas propostas, assim como com a respetiva monitorização e melhoria constantes. O diagnóstico realizado permitiu definir, com objetividade, o posicionamento atual da empresa possibilitando a identificação e desenho de um plano conducente à ambição nesta temática.

Neste contexto, com base nas orientações partilhadas pela CITE, a PSML selecionou as medidas que considera prioritárias, face aos resultados do diagnóstico, e definiu um plano de intervenção multinível, que inclui medidas já implementadas, medidas em fase de implementação, bem como as medidas a implementar em 2027.

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores						
Objetivos	**Medida**	**Unidades responsáveis**	**Unidades envolvidas**	**Orçamento**	**Estado de Implementação**	**Indicadores**
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Monitorização e reporte anual ao Conselho de Administração da PSML dos indicadores relativos à igualdade de género	Direção de Pessoas e Património Humano	Direção de Pessoas e Património Humano	Sem custos específicos alocados	Implementada	Reporte anual com evolução dos principais indicadores
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Divulgação do compromisso da PSML com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no site oficial da PSML, na página da intranet e afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Direção de Pessoas e Património Humano	Direção de Pessoas e Património Humano	Sem custos específicos alocados	Implementada	Divulgação através dos canais de comunicação especificados

	Divulgação de boas práticas de gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no site oficial da PSML, na página da intranet e afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Direção de Pessoas e Património Humano	Direção de Pessoas e Património Humano	Sem custos específicos alocados	Em implementação contínua	Divulgação através dos canais de comunicação especificados
Dimensão: Igualdade no Acesso ao Emprego						
Objetivos	**Medida**	**Unidades responsáveis**	**Unidades envolvidas**	**Orçamento**	**Estado de Implementação**	**Indicadores**
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens. Contrariar a perpetuação de estereótipos de género e reforçar uma cultura de igualdade entre homens e mulheres.	Incentivo à candidatura e seleção de homens ou mulheres para funções/profissões onde estejam sub-representados(as)	Direção de Pessoas e Património Humano	Direção de Pessoas e Património Humano	Sem custos específicos alocados	Em implementação contínua	Garantir participação do género sub-representado em processos de recrutamento, nomeadamente entrevistas e provas de seleção.
	Divulgação de orientações internas no sentido de ser garantida, sempre que possível, equidade na representação do género nas diversas áreas funcionais.	Direção de Pessoas e Património Humano	Direção de Pessoas e Património Humano	Sem custos específicos alocados	Em implementação	Evidência a partir dos indicadores anuais relativos à igualdade género
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género.	Direção de Pessoas e Património Humano	Direção de Pessoas e Património Humano	Sem custos específicos alocados	Implementada	Anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou

						preferência baseada no género.
Promover processos de recrutamento e seleção justos, objetivos e livres de estereótipos de género, prevenindo a influência de vieses inconscientes na tomada de decisão.	Realização de formação dirigida aos intervenientes nos processos de recrutamento e seleção, nomeadamente DPPH, Diretores/as e Coordenadores/as, sobre viés inconsciente, linguagem inclusiva e técnicas de entrevista neutras e não discriminatórias.	Direção de Pessoas e Património Humano	DPPH; Diretores/as; Coordenadores/as	1500 a 3000€	A implementar	Realização da ação de formação e percentagem de intervenientes em processos de recrutamento e seleção abrangidos pela formação.
Promover a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego e reforçar a transparência dos processos de recrutamento, contribuindo para a atração de candidaturas diversificadas.	Inclusão, nos anúncios de recrutamento e sempre que aplicável à função, de informação relativa às condições e medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal disponibilizadas pela PSML, designadamente regime de trabalho híbrido, flexibilidade de horário e outros benefícios aplicáveis.	Direção de Pessoas e Património Humano	DPPH	Sem custos específicos alocados	A implementar	Percentagem de anúncios de recrutamento para funções elegíveis que incluem informação relativa às condições e medidas de conciliação disponibilizadas pela PSML.
Dimensão: Formação Inicial e Contínua						
Objetivos	**Medida**	**Unidades responsáveis**	**Unidades envolvidas**	**Orçamento**	**Estado de Implementação**	**Indicadores**
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Implementação de procedimento interno para que, em ações de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, seja concedida, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, o/a trabalhador/a com escolaridade reduzida,	Direção de Pessoas e Património Humano	Direção de Pessoas e Património Humano	Sem custos específicos alocados	Em implementação	Evidência de formações realizadas anualmente

	sem qualificação ou responsável por família monoparental.					
Sensibilizar a população PSML para a igualdade entre homens e mulheres	Desenvolvimento e integração no plano formativo de módulos relacionados com as temáticas da igualdade entre homens e mulheres (ex. estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho)	Direção de Pessoas e Património Humano	Direção de Pessoas e Património Humano	Sem custos específicos alocados	Em implementação contínua	Conteúdos formativos disponibilizados Novos conteúdos previstos para 2027/2028
Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho						
Objetivos	**Medida**	**Unidades responsáveis**	**Unidades envolvidas**	**Orçamento**	**Estado de Implementação**	**Indicadores**
Remuneração	Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens e promover a transparência interna sobre a política salarial	Direção de Pessoas e Património Humano	DPPH; Conselho de Administração	Sem custos específicos alocados	Em implementação contínua	Divulgação interna da informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens e respetiva disponibilização no sítio da Intranet (conforme previsto pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 18/2014)
	Garantir que a remuneração de todos os trabalhadores e trabalhadoras respeita a Tabela Salarial definida em Acordo de Empresa onde se encontram previstos os valores a atribuir por função, independentemente do género.	Direção de Pessoas e Património Humano	Direção de Pessoas e Património Humano	Sem custos específicos alocados	Implementada	Verificação anual nos indicadores demográficos internos

Promoção / Progressão de carreira profissional Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Definição e implementação de procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (Direções)	Direção de Pessoas e Património Humano	Direção de Pessoas e Património Humano	Sem custos específicos alocados	Implementada	Evidência a partir dos indicadores anuais relativos à igualdade género
	Definição e implementação de procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio (Chefes de Equipa)	Direção de Pessoas e Património Humano	Direção de Pessoas e Património Humano	Sem custos específicos alocados	Implementada	Evidência a partir dos indicadores anuais relativos à igualdade género
	Avaliação de Desempenho: introdução de objetivos e/ou métricas de avaliação de desempenho focados em resultados e dados que reduzam o impacto de potenciais juízos de género sobre o indivíduo.	Direção de Pessoas e Património Humano	Direção de Pessoas e Património Humano	Sem custos específicos alocados	Implementada	Resultados da Avaliação de Desempenho objetivos e não discriminatórios
Dimensão: Proteção na Parentalidade						
Objetivos	**Medida**	**Unidades responsáveis**	**Unidades envolvidas**	**Orçamento**	**Estado de Implementação**	**Indicadores**
Garantir a informação dos trabalhadores e trabalhadoras dos seus direitos estabelecidos na lei, em matéria de proteção na parentalidade	Divulgação na intranet dos direitos existentes na lei em matéria de proteção da maternidade e paternidade.	Direção de Pessoas e Património Humano	Direção de Pessoas e Património Humano	Sem custos específicos alocados	Implementada	Divulgação através dos canais de comunicação especificados
Conceder aos trabalhadores e trabalhadoras com filhos até 12 anos, a tarde livre no dia de aniversário do filho/a	Conceder aos trabalhadores e trabalhadoras com filhos até 12 anos, a tarde livre no dia de aniversário do filho/a	Direção de Pessoas e Património Humano	DPPH e Conselho de Administração	Sem custos específicos alocados	Implementada	Verificação da atribuição aos trabalhadores e trabalhadoras do benefício previsto

Reforçar o apoio da PSML aos trabalhadores e trabalhadoras na parentalidade e assinalar o nascimento ou adoção de filhos/as, promovendo uma cultura organizacional favorável à família.	Atribuição de um Kit Nascimento aos trabalhadores e trabalhadoras por ocasião do nascimento ou adoção de filho/a, constituído por artigos de puericultura e/ou vale destinado à aquisição de bens para a criança.	Direção de Pessoas e Património Humano	DPPH e Conselho de Administração	Orçamento a definir em função do valor atribuído por nascimento/adoção	A implementar	Número de Kits Nascimento atribuídos e percentagem de trabalhadores/as elegíveis abrangidos pela medida.
Dimensão: Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal						
Objetivos	**Medida**	**Unidades responsáveis**	**Unidades envolvidas**	**Orçamento**	**Estado de Implementação**	**Indicadores**
Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar	Disponibilização de seguro de saúde pessoal aos trabalhadores e trabalhadoras (com vínculo superior a 3 meses)	Direção de Pessoas e Património Humano	DPPH; Conselho de Administração	214 130 €	Implementada	Renovação anual da apólice do seguro e comunicação aos trabalhadores e trabalhadoras
	Divulgação dos protocolos celebrados com entidades prestadoras de serviços de saúde e/ou bem-estar	Direção de Pessoas e Património Humano	Direção de Pessoas e Património Humano	Sem custos específicos alocados	Em implementação contínua	Divulgação dos protocolos na página da Intranet
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e trabalhadoras	Incentivo à adoção das práticas de trabalho flexível já em vigor, nomeadamente trabalho remoto/ híbrido, horários flexíveis e eventuais novas modalidades de organização do trabalho	Direção de Pessoas e Património Humano	Direção de Pessoas e Património Humano	Sem custos específicos alocados	Implementada	Manutenção ou aumento progressivo da adesão dos trabalhadores e trabalhadoras aos programas de flexibilidade no trabalho

Conceder aos trabalhadores o dia de aniversário	Conceder aos trabalhadores e trabalhadoras o seu dia de aniversário	Direção de Pessoas e Património Humano	Direção de Pessoas e Património Humano e Conselho de Administração	Sem custos específicos alocados	Implementada	Verificação da atribuição aos trabalhadores e trabalhadoras do benefício previsto
Reforçar o apoio da PSML aos trabalhadores e trabalhadoras em momentos relevantes da sua vida pessoal e familiar, promovendo uma cultura organizacional favorável à conciliação e à valorização das diferentes etapas da vida.	Atribuição de um Kit Casamento aos trabalhadores e trabalhadoras por ocasião do seu casamento, constituído por um artigo simbólico e/ou vale, como forma de assinalar e reconhecer este momento relevante da vida pessoal e familiar.	Direção de Pessoas e Património Humano	Direção de Pessoas e Património Humano e Conselho de Administração	Orçamento a definir em função do valor atribuído por trabalhador/a	A implementar	Número de Kits Casamento atribuídos e percentagem de trabalhadores/as elegíveis abrangidos pela medida.
Apoiar as famílias durante os períodos de interrupção letiva e promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e trabalhadoras.	Disponibilização anual, ao abrigo de protocolo celebrado com entidade parceira, de Colónia de Férias gratuita para filhos/as dos trabalhadores e trabalhadoras, com a duração de uma ou duas semanas durante os meses de julho ou agosto, proporcionando atividades lúdicas, educativas e de ocupação de tempos livres.	Direção de Pessoas e Património Humano	DPPH e Conselho de Administração	Orçamento anual associado à realização da Colónia de Férias	Implementada/ a implementar	Número de crianças participantes; número de trabalhadores/as abrangidos.
Facilitar a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares em momentos relevantes da vida escolar dos/as filhos/as.	Possibilidade de concessão, pelas respetivas chefias e enquanto ferramenta de gestão, de flexibilidade de horário no primeiro dia de creche, educação pré-escolar ou 1.º ciclo do ensino básico dos/as filhos/as dos trabalhadores/as. A flexibilidade poderá ser	Direção de Pessoas e Património Humano	DPPH e Conselho de Administração	Sem custos específicos alocados	A implementar	Número de trabalhadores/as que beneficiaram da medida; percentagem de pedidos autorizados.

	autorizada sempre que as necessidades de serviço o permitam, mediante pedido apresentado com uma antecedência mínima de duas semanas e respetivo comprovativo, não podendo a ausência exceder duas horas.					
Dimensão: Prevenção da prática de assédio no local de trabalho						
Objetivos	**Medida**	**Unidades responsáveis**	**Unidades envolvidas**	**Orçamento**	**Estado de Implementação**	**Indicadores**
Existência de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	Garantir a atualização e divulgação do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	Direção de Pessoas e Património Humano	Direção de Pessoas e Património Humano	Sem custos específicos alocados	Em implementação	Verificação da atualização do documento e da divulgação na página da Intranet
Revisão do código de ética e conduta da PSML	Revisão integral do código de ética e conduta da Parques de Sintra, atualizando-o de acordo com as mais recentes orientações de boas-práticas.	Direção Jurídica	DPPH e Direção Jurídica	A confirmar	Em implementação	Conclusão da redação do documento e divulgação a todos os trabalhadores e trabalhadoras.
Instauração de Canal de Denúncias	Implementação de canal de denúncias conforme estipulado na lei nº 93/2021.	Direção de Pessoas e Património Humano	DPPH e Direção de Inovação e Tecnologia	4000 €	Implementada	Verificação da implementação do canal e divulgação na página da Intranet

Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade dos trabalhadores e trabalhadoras	Conceção e lançamento de campanha de informação a todos os trabalhadores e a todas as trabalhadoras sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade e de assédio moral e/ou sexual no trabalho, a ser apresentada na Academia Monte da Lua (plataforma e-learning) e na página da Intranet.	Direção de Pessoas e Património Humano	Direção de Pessoas e Património Humano	Sem custos específicos alocados	Em implementação	Conceção da informação e divulgação através dos canais de comunicação especificados
	Conceção e lançamento de campanha de informação a todos os trabalhadores e a todas as trabalhadoras sobre o Código de Ética e Conduta e Canal de Denúncias estabelecidos e as boas práticas para salvaguarda da integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de todos e todas no trabalho, a ser apresentada na Academia PSML (plataforma e-learning) e na página da Intranet.	Direção de Pessoas e Património Humano	Direção de Pessoas e Património Humano	Sem custos específicos alocados	Em implementação	Conceção da informação e divulgação através dos canais de comunicação especificados
	Conceção e lançamento de campanha de informação a todos os trabalhadores e a todas as trabalhadoras sobre os procedimentos a tomar para a prevenção atos de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade e de assédio moral e/ou sexual no trabalho, a ser apresentada na Academia Monte da Lua (plataforma e-learning).	Direção de Pessoas e Património Humano	Direção de Pessoas e Património Humano	Sem custos específicos alocados	Em implementação	Conceção da informação e divulgação através dos canais de comunicação especificados

Sensibilizar os trabalhadores e trabalhadoras para a prevenção de comportamentos discriminatórios e de situações de assédio no local de trabalho, promovendo uma cultura organizacional assente no respeito, integridade e cumprimento das normas de conduta da PSML.	Disponibilização, através da Academia – Monte da Lua, de formação e-learning em ***Compliance***, integrando conteúdos relativos ao Código de Ética e Conduta, igualdade e não discriminação, prevenção do assédio moral e sexual, comportamentos adequados em contexto profissional e mecanismos existentes para comunicação e denúncia de situações irregulares.	Direção de Pessoas e Património Humano	Direção de Pessoas e Património Humano	Orçamento a definir	Em implementação	Disponibilização da formação na Academia – Monte da Lua; percentagem de trabalhadores/as que concluem a formação.
Assegurar uma resposta adequada, confidencial e tecnicamente preparada perante situações de potencial assédio ou outras condutas inadequadas comunicadas no contexto laboral.	Realização de formação específica dirigida às pessoas responsáveis pela receção, gestão e/ou encaminhamento de situações de potencial assédio ou outras condutas inadequadas, designadamente elementos da DPPH, responsáveis pela gestão do Canal de Denúncias e outros/as profissionais que possam constituir um primeiro ponto de contacto, abrangendo matérias como acolhimento, confidencialidade, encaminhamento, proteção dos intervenientes e preservação de informação e evidências.	Direção de Pessoas e Património Humano	DPPH; responsáveis pela gestão do Canal de Denúncias; Diretores e Coordenadores	Orçamento a definir	A implementar	Número e percentagem de profissionais identificados como pontos de contacto que realizaram formação específica; número de ações de formação realizadas.

5 Monitorização

O presente plano foi definido para o ano de 2027 e representa o compromisso da Parques de Sintra para com as medidas nele previstas.

A sua execução será alvo 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. O plano será revisto anualmente comprometendo-se o departamento de Recursos Humanos a propor à Administração eventuais ajustes, sempre que sejam identificados desvios ou as mencionadas possibilidades de melhoria.

Sintra, 15 de setembro de 2026.