

PLANO

2019 - 2022



IGUALDADE DE GÉNERO,
CIDADANIA E NÃO
DISCRIMINAÇÃO

ÍNDICE

1.	ENQUADRAMENTO	3
2.	CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA.....	4
3.	SITUAÇÃO PRESENTE.....	5
4.	OBJECTIVOS.....	6
5.	AÇÕES A IMPLEMENTAR	6
5.1.	Planeamento Estratégico	6
5.1.1.	Estratégia, Missão e Valores da Empresa	6
5.2.	Comunicação.....	7
5.2.1.	Informação, Comunicação e Imagem.....	7
5.3.	Gestão dos Recursos Humanos.....	8
5.3.1.	Formação, Recrutamento e Seleção.....	8
5.3.2.	Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar e Organização do Tempo de Trabalho	9
6.	REQUISITOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO DE IGUALDADE	10
7.	AVALIAÇÃO, ACOMPANHAMENTO E REVISÃO	10

Versão	Descrição	Data
01	Aprovação do Documento	10-09-2019

1. ENQUADRAMENTO

A igualdade de género tornou-se numa questão central das sociedades contemporâneas e com grande expressão no nosso País como atesta desde logo a CRP quer no seu artigo 9.º alínea h) Promover a igualdade entre homens e mulheres, quer também no artigo 13.º (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 de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual’. Mas também o Governo da República através de várias Resoluções do Conselho de Ministros tem vindo a acentuar as suas decisões políticas nesta matéria de que se destacam dois momentos para este nosso plano. O primeiro corresponde à Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, que determina a obrigatoriedade de adoção de planos para a igualdade em todas as empresas do Sector Empresarial do Estado (SSE) com dever de reportar semanalmente 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 fiscalização. O Estado enquanto acionista de empresas privadas, deve propor aos restantes acionistas a adoção de políticas de promoção da igualdade de género. O segundo momento corresponde à Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013 de 31 de dezembro, que aprova o Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação (2014-2017) e refere na área estratégica n.º 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 de igualdade e à representação de mulheres nos conselhos de administração’.

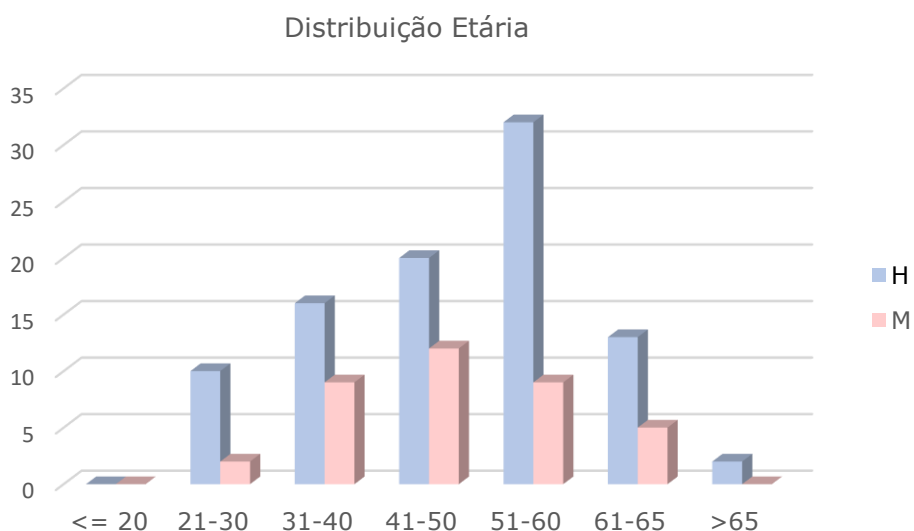
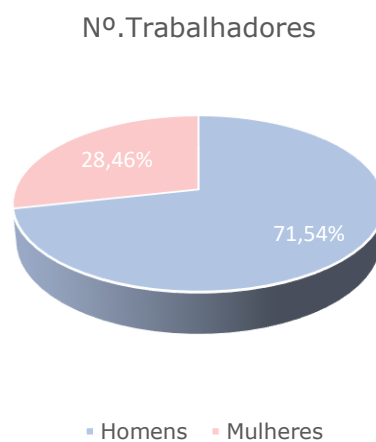
Por seu turno o Decreto-Lei n.º 133/2013 de 20 de março refere no seu artigo 50.º, 2 – ‘As empresas públicas adotam planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional’.

Ancorados nestes pressupostos legais é lícito e oportuno referir que a Inframoura EM, sem concretizar um plano específico para esta matéria, sempre logrou prosseguir uma praxis empresarial, em que a preocupação pela promoção da igualdade entre

homens e mulheres e o bem-estar e a motivação dos trabalhadores fosse uma constante, estabelecendo por isso medidas concretas visando a conciliação da entre a vida profissional, familiar e pessoal.

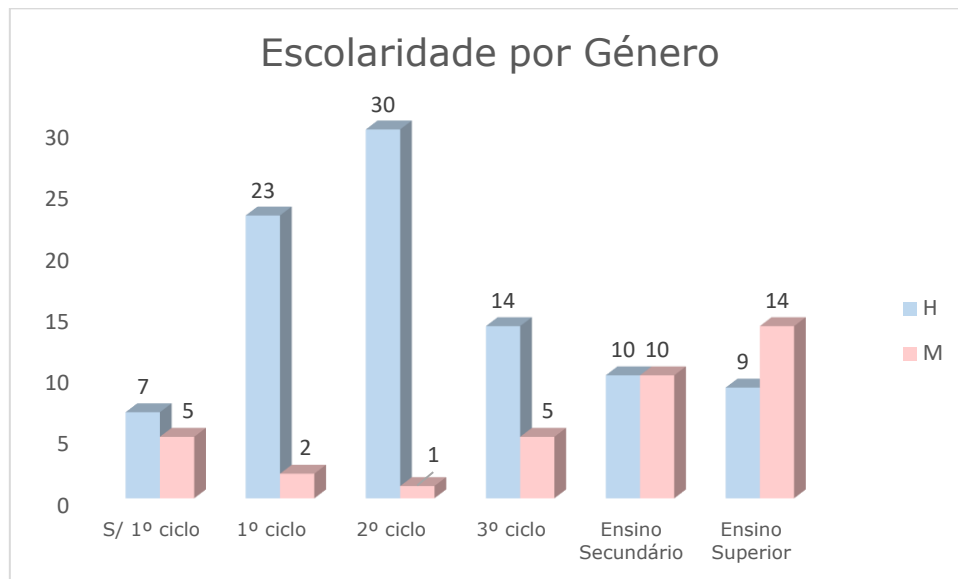
2. CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

A Inframoura é constituída por 130 trabalhadores, dividindo-se em 27 mulheres e 93 homens, com a média de idades de 47 anos.



No que diz respeito à estrutura etária, verifica-se a seguinte distribuição:

- Na faixa etária 51-60, prevalece o maior número de trabalhadores;
- Quanto às trabalhadoras estas situam-se na faixa etária 41-50 anos de idade.



No que concerne à escolaridade, a maioria dos trabalhadores têm habilitações a nível do 2º. Ciclo do ensino básico. Quanto às trabalhadoras, predomina o ensino superior.

3. SITUAÇÃO PRESENTE

A Inframoura, E.M., manteve sempre uma preocupação constante com o seu Capital Humano, e embora se pautasse por desenvolver boas práticas no domínio da igualdade de género, estas não se encontravam formalmente descritas.

Face ao exposto, a Inframoura EM assume o compromisso de promover uma política de igualdade de género e de não discriminação adequada à natureza e à missão da empresa, estabelecendo objetivos estratégicos no quadro do seu planeamento, nomeadamente através de boas práticas laborais, apoio profissional e de desenvolvimento pessoal e de serviços prestados.

A par da formação sensibilização/formação em igualdade de género, através de ações de sensibilização, de formação, de distribuição de material informativo aos trabalhadores, outras ações internas tais como: criar normas escritas para a comunicação externa e interna, no sentido de eliminar estereótipos de género e implementar uma linguagem neutra, no que se refere à igualdade de género; facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, nomeadamente através da organização de horários flexíveis (promovendo a sua utilização equilibrada por homens e mulheres) e organizar planificações do tempo de trabalho articuladas com

as necessidades de homens e mulheres; em suma implementando um estratégia de mainstreaming de género, isto é, promovendo a integração sistemática da igualdade de género em todas as estruturas, atividades de gestão, programas, processos, projetos e na cultura organizacional.

4. OBJECTIVOS

O presente plano para a igualdade de género, cidadania e não discriminação, tem como objetivo colmatar desequilíbrios e desigualdades que possam existir na gestão do capital humano da empresa, bem como, melhorar as práticas organizacionais existentes, designadamente, a nível do planeamento estratégico, bem como a nível de comunicação.

5. AÇÕES A IMPLEMENTAR

O presente plano contempla os objetivos, as medidas/ações, responsáveis pela implementação das medidas, a respetiva calendarização, bem como, os indicadores de resultados, conforme descrito no quadro que se segue.

5.1. Planeamento Estratégico

5.1.1. Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Objetivo(s)	Medida(s)	Responsáveis Implementação	Calendarização	Indicadores de Resultados
Obj.1 – Salvaguardar os princípios da Igualdade de género e de não discriminação no desenvolvimento organizacional	Revisão dos documentos estratégicos, designadamente, o plano estratégico, o regulamento interno e o código de conduta	Todas as áreas	4º. Trimestre 2019	Nº. de documentos estratégicos atualizados

5.2. Comunicação

5.2.1. Informação, Comunicação e Imagem

Objetivo(s)	Medida(s)	Responsáveis Implementação	Calendarização	Indicadores de Resultados
Obj. 1 – Promover a comunicação interna/externa subordinada à igualdade de género e não discriminação	Introduzir a menção expressa da igualdade de género nos vários instrumentos de comunicação interna e externa da Empresa.	Gabinete Comunicação e marketing estratégico	Em curso	Nº. de comunicações externas/internas efetuadas.
Obj. 2 – Divulgação de documentos sobre a Igualdade de Género	Criação de documentos subordinados à temática da igualdade de género e não discriminação.	Gabinete Comunicação e marketing estratégico	De jan. a dez.20	Nº. de documentos criados; Nº. de documentos entregues.
Obj. 3 – Divulgação do compromisso assumido pela Empresa a nível da igualdade de Género	Criação de campanhas alusivas à temática.	Gabinete Comunicação e marketing estratégico	De jan. a dez.20	Nº. de campanhas desenvolvidas.

5.3. Gestão dos Recursos Humanos

5.3.1. Formação, Recrutamento e Seleção

Objetivo(s)	Medida(s)	Responsáveis Implementação	Calendarização	Indicadores de Resultados
Obj. 1 – Integrar no plano de formação na área de Igualdade de Género e não discriminação, bem como, de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.	Implementar ações de formação considerando a participação ativa de trabalhadores e trabalhadoras; Desenvolver ações de sensibilização associadas à temática de Igualdade de Género e de conciliação.	Unidade de Gestão de Pessoas	De jan. a dez.20	Nº. de trabalhadores e trabalhadoras que frequentaram ações de formação sobre igualdade de género e de conciliação; Nº. de ações de sensibilização e formação realizadas relativas à temática abordada.
Obj. 2 – Divulgação de documentos sobre a Igualdade de Género	Criação de documentos subordinados à temática da igualdade de género e não discriminação.	Unidade de Gestão de Pessoas	De jan. a dez.20	Nº. de documentos criados; Nº. de documentos entregues.
Obj. 3 – Considerar nos processos de recrutamento e de seleção o princípio da Igualdade de género	Na divulgação das ofertas de emprego, incluir linguagem inclusiva, com a indicação da aceitação de candidatos de ambos os géneros.	Unidade de Gestão de Pessoas	De jan. a dez.20	Percentagem de candidatos resultante das ofertas de emprego efetuadas

5.3.2. Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar e Organização do Tempo de Trabalho

Objetivo(s)	Medida(s)	Responsáveis Implementação	Calendarização	Indicadores de Resultados
Obj. 1 - Introduzir novas práticas de organização do tempo de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.	Implementar novas formas de organização do tempo de trabalho, através da flexibilização dos horários de trabalho, teletrabalho, jornada contínua. (Nas áreas em que a implementação seja possível)	Unidade de Gestão de Pessoas	De jan. a dez.20	Nº. de trabalhadores e trabalhadoras que solicitaram a alteração do seu horário de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar; Nº. de autorizações concedidas.
Obj. 2 - Divulgação de documentos sobre a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.	Criação de documentos relacionados com a temática da conciliação.	Unidade de Gestão de Pessoas	De jan. a dez.20	Nº. de documentos criados; Nº. de documentos entregues.
Obj. 3 - Divulgação dos direitos de proteção na parentalidade e assistência à família	1.Afixar nos locais de trabalho informação alusiva aos temas; 2.Promover sessões de esclarecimento.	Unidade de Gestão de Pessoas	De jan. a dez.20	Nº. de trabalhadores e de trabalhadoras que solicitaram mais informação acerca desta temática; Nº. sessões de esclarecimento promovidos;

				Nº. de mulheres que beneficiem da licença de parentalidade superior a 4 meses.
Obj. 4 - Promover medidas para a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar	1. Atribuição do seu dia de aniversário; 2. Concessão de ½ dia de tolerância para gozo do aniversário de descendentes até aos 12 anos de idade inclusivé.	Várias áreas	Em curso A implementar a partir de jan./20	Nº. de trabalhadores/as que gozaram o dia de aniversário; Nº. de trabalhadores que beneficiaram da medida.

6. REQUISITOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO DE IGUALDADE

Com vista à implementação do plano de igualdade, todos os intervenientes da organização deverão assumir o compromisso de assegurar os meios materiais e humanos necessários para a concretização do mesmo.

Assim, toda a organização 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.

7. AVALIAÇÃO, ACOMPANHAMENTO E REVISÃO

Com vista à monitorização do plano presente plano, serão analisados semestralmente os indicadores definidos no quadro 1. Com esta monitorização, será possível acompanhar de perto o resultado das medidas implementadas e avaliar o impacto das mesmas, promovendo atempadamente as alterações que se julguem necessárias.

