



PLANO ANUAL DE AÇÃO PARA A IGUALDADE DE GÊNERO

Principais linhas de combate à discriminação de género
dentro da empresa

2018

ÍNDICE

ENQUADRAMENTO	4
PRINCIPAIS ÁREAS DE INTERVENÇÃO E OBJETIVOS	6
MEDIDAS A IMPLEMENTAR	7
DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL.....	11
CARTA DE COMPROMISSO	12

ENQUADRAMENTO

Com vista a dar cumprimento à execução de políticas públicas vertidas em inúmeros compromissos internacionais – entre os quais destacamos, sem qualquer desprimor face aos demais: a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia; a Declaração Universal dos Direitos Humanos; a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres e ainda o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres – e sobretudo com o anseio de ironicamente contestar o império da igualdade, “não enquanto *ideal democrático*, mas enquanto *paradigma de pensamento*”¹, mais do que refletir, sabemos que nos cabe agir. Cabe-nos, enfim, denunciar o perigo do valor simbólico do princípio da igualdade não raras vezes utilizado para obscurecer a realidade e levar à negação da discriminação de género, tantas vezes considerada no discurso de tantos juristas quantos leigos um fenómeno já antigo e ultrapassado.

Se é certo que as mais antigas e tradicionais formas de discriminação foram sucumbindo, não deixa de ser menos certo que outras novas foram surgindo, e com pesar somos obrigados a constatar que a imaginação humana tende a mostra-se irremediavelmente ilimitada no que toca a criar novos contextos de discriminação, daí que este seja um assunto constantemente reaberto e coloque constantemente em causa o retorno da mulher a um estado natural de mútua humanidade entre homens e mulheres, artificialmente destruído e mantido pelo sistema patriarcal que tantas marcas deixou na nossa sociedade.

Assumindo na esteira de Maria Teresa Féria de Almeida², que se não for uma quimera encarar a justiça como a alma do direito e uma aspiração da própria sociedade, então apelar à igualdade de resultado mais do que uma legítima esperança acaba por se afigurar uma incontornável exigência, até mesmo para

¹ Teresa Pizarro Beleza, *Direito das Mulheres e da Igualdade Social. A Construção Jurídica das Relações de Género*, Coimbra, Almedina, 2010, p. 87.

² Maria Teresa Féria de Almeida, “Se as mulheres fossem seres humanos”, *Julgar*, n.º 22, janeiro-abril de 2014. <http://julgar.pt/wp-content/uploads/2014/01/06-Teresa-F%C3%A9ria.pdf> consultado a 05-05-2018.

que a afirmação de Virginie Larribau-Terneyre³, onde a igualdade absoluta é caracterizada como uma pura abstração, vá começando a ceder e não continue tão real quanto atualmente ainda é.

Assim, conscientes de que é díspar e turvo o caminho que nos leva da igualdade legal entre mulheres e homens às entrelinhas da nossa realidade, caminhamos com sentido de responsabilidade e convictos do contributo e testemunho que a nossa luta diária pela igualdade pretende simbolizar, sendo sobre esse mesmo contributo que doravante nos debruçaremos.

Assumimos conscientes o compromisso de adotar medidas que visem a atenuação das disparidades existentes em função do género e permitam relembrar no dia-a-dia que a discriminação contra a mulher viola os princípios da igualdade de direitos e do respeito da dignidade humana, dificulta a participação da mulher nas mesmas condições que o homem, na vida política, social, econômica e cultural de seu país, constitui um obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família e dificulta o pleno desenvolvimento das potencialidades da mulher para prestar serviço a seu país e à humanidade, como tão bem ficou frisado na Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher.

Esta não é uma luta deveras diferente daquela pela qual diariamente trabalhamos e damos a cara, na verdade falamos essencialmente do mesmo: da promoção e proteção da sustentabilidade: tanto ambiental, quanto social. E quanto a esta última estamos certos que ela não será possível descurando as condições de existência, dignidade e o potencial de grande parte da humanidade: do género feminino.

³ Virginie Larribau-Terneyre, “La Réception des Principes de Liberté et d’Égalité en Droit Civil, du Code Civil à Aujourd’hui: un Tableau Impressioniste”, in AA.VV., *Le Droit Privé Français à la Fin du XXe Siècle*, sob a direção de, Paris, Litec, 2001, p. 85.

PRINCIPAIS ÁREAS DE INTERVENÇÃO E OBJETIVOS

No ano de 2018, o Plano para a Igualdade de Género na Ambisousa – Empresa Intermunicipal de Tratamento e Gestão de Resíduos Sólidos, EIM propõe-se ao cumprimento de nove (9) medidas para o cumprimento de cinco (5) objetivos, assentes nas seguintes áreas de intervenção, a saber:

1. Garantir as condições do princípio de igualdade de género na gestão dos recursos humanos;
2. Apostar na formação em igualdade de género e respeito pela integridade e dignidade laboral;
3. Adotar critérios que na estratégia empresarial promovam e incentivem futuros contraentes a reger-se por critérios igualitários;
4. Sensibilizar e formar para a Igualdade de Género no que toca ao diálogo social;
5. Promover uma saudável e igualitária articulação da vida profissional, familiar e pessoal.

MEDIDAS A IMPLEMENTAR

No presente ano, em cada uma das áreas de intervenção supra indicadas e abaixo especificadas serão implementadas, com vista ao fomento da igualdade de género no seio laboral, as seguintes medidas:

Gestão de Recursos Humanos

Medida n.º 1: Apostar na formação dos membros dos recursos humanos.

- Objetivo: Promover melhores e mais eficazes futuras fases de recrutamento sem que o género dos candidatos possa ditar qualquer influência na seleção.
- Recursos: Formador em Igualdade de Género.
- Calendarização: Uma ação de formação anual.
- Metodologia de Monitorização: Análise das ofertas formativas presentes no mercado para os responsáveis pelos processos de recrutamento e seleção da empresa e posterior controlo dos processos de seleção.
- Indicador(es) de Resultados: Avaliação da formação das pessoas concretamente responsáveis pelas entrevistas.

Medida n.º 2: Desenvolver uma política de recrutamento ativo tanto de mulheres quanto de homens, para as funções onde se encontrem sub representados.

- Objetivo: Uniformização da melhor forma que for possível a repartição de funções entre os dois géneros.
- Recursos: Inaplicável.
- Calendarização: A definir, dependendo da futura necessidade de efetuar qualquer recrutamento para a empresa.
- Metodologia de Monitorização: Inaplicável.
- Indicador(es) de Resultados: Inaplicável.

Medida n.º 3: Confrontar e se necessário adotar medidas de igualitarização salarial entre homens e mulheres que exerçam funções similares e se encontrem nas mesmas condições de trabalho.

- Objetivo: Promover a participação equilibrada e não discriminatória de mulheres e homens no local de trabalho.
- Recursos: Inaplicável.
- Calendarização: Análise anual dos valores salariais aplicados.
- Metodologia de Monitorização: Análise estatística.
- Indicador(es) de Resultados: Comparação entre os valores salariais praticados antes e depois da intervenção assinalada.

Formação em Igualdade de Género e Respeito pela Integridade e Dignidade Laboral

Medida n.º 4: Promover junto dos trabalhadores ações facultativas de sensibilização e formação para a igualdade de género e não discriminação.

- Objetivo: Consciencializar todos os colaboradores da empresa para a importância da temática.
- Recursos: Formador em Igualdade de Género.
- Calendarização: Uma ação de formação anual.
- Metodologia de Monitorização: Assistir às diversas ações de formação e colaborar com o formador.
- Indicador(es) de Resultados: Controlo da adesão dos trabalhadores às ações formativas.

Comunicação e Estratégia Empresarial

Medida n.º 5: Adotar um discurso tanto a nível oral como nos documentos escritos que faça transparecer os valores da igualdade de género enquanto um valor fundamental da empresa.

- Objetivo: Realçar a importância da igualdade de gênero e conscientizar tanto os colaboradores como parceiros negociais para a sua importância.
- Recursos: Inaplicável.
- Calendarização: Durante toda a vigência do plano.
- Metodologia de Monitorização: Inaplicável.
- Indicador(es) de Resultados: Inaplicável.

Medida n.º 6: Utilizar critérios que na celebração de posteriores contratos beneficiem e preferenciem entidades que se rejam por valores igualitários e apresentem na sua estrutura um conjunto homogêneo de trabalhadores quanto ao género.

- Objetivo: Incentivar a igualdade laboral não só dentro mas também fora da própria empresa.
- Recursos: Inaplicável.
- Calendarização: Durante toda a vigência do plano.
- Metodologia de Monitorização: Inaplicável.
- Indicador(es) de Resultados: Inaplicável.

Diálogo Social e Participação

Medida n.º 7: Integrar na prática empresarial uma linguagem inclusiva e não discriminatória.

- Objetivo: Evitar qualquer tipo de linguagem discriminatória e fomentar a dignidade da pessoa humana independentemente do género.
- Recursos: Inaplicável.
- Calendarização: Durante toda a vigência do plano.
- Metodologia de Monitorização: Inaplicável.
- Indicador(es) de Resultados: Inaplicável.

Articulação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Medida n.º 8: Implementar modelo de avaliação de desempenho que não torne suscetível a penalização de trabalhadores e trabalhadoras pelo exercício das suas responsabilidades familiares.

- Objetivo: Não discriminar nenhum trabalhador nem em função do género nem das suas responsabilidades familiares.
- Recursos: Inaplicável.
- Calendarização: Durante toda a vigência do plano.
- Metodologia de Monitorização: Inaplicável.
- Indicador(es) de Resultados: Inaplicável.

Medida n.º 9: Alteração do horário de trabalho, reduzindo a hora de almoço e antecipando a hora de saída

- Objetivo: organizar as condições de trabalho de modo a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.
- Recursos: Inaplicável.
- Calendarização: Alteração definitiva.
- Metodologia de Monitorização: Inaplicável.
- Indicador(es) de Resultados: Inaplicável.

PUBLICIDADE DAS MEDIDAS

A execução das Medidas do Plano será monitorizada trimestralmente e objeto de um Relatório Anual Final, sendo o Plano Anual de Ação para a Igualdade de Género e o Relatório Anual de Execução das Medidas para a Igualdade de Género, publicados em <http://ambisousa.pt/pt/>.

DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL

A implementação e exequibilidade de todas as medidas supra enunciadas são da responsabilidade da Administração e do Departamento Administrativo e Financeiro da empresa.

CARTA DE COMPROMISSO

Considerando os seguintes compromissos internacionais, nomeadamente:

A Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher, realizada em Pequim em Setembro de 1995, a Declaração e a Plataforma de Acção aprovadas em Pequim e os ulteriores documentos finais aprovados nas sessões especiais das Nações Unidas,

A Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), de 1979,

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948,

A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia,

O Tratado da União Europeia, que salienta os valores comuns aos Estados-Membros, tais como o pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres,

O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, cujo artigo 19.º faz referência à luta contra a discriminação em razão do sexo,

O Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), aprovado a 7 de março de 2011,

A Estratégia da União Europeia para o Emprego e o Crescimento-Europa 2020, adotada a 17 de junho de 2010,

A Carta das Mulheres, adotada a 5 de março de 2010,

Considerando os Direitos e os Deveres Fundamentais consagrados na Constituição da República Portuguesa, nomeadamente o artigo 13.º,

Considerando a Legislação Laboral em vigor, nomeadamente os artigos integrados na Subsecção III do Código do Trabalho – Igualdade e Não Discriminação e na Subsecção IV – Parentalidade,

Considerando a Portaria n.º 84/2015, de 20 de março – diploma que cria e regulamenta a medida de Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho,

“Todos seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos”

Considerando a Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015, de 6 de março – diploma que mandata a Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, o Secretário de Estado do Desenvolvimento Regional, o Secretário de Estado Adjunto e da Economia e o Secretário de Estado de Emprego para, (i) no prazo de 90 dias a contar da data da publicação, desenvolverem diligências com vista à celebração, com as empresas cotadas em Bolsa, de um compromisso que promova um maior equilíbrio na representação de mulheres e de homens nos respetivos conselhos de administração, pressupondo, por parte das empresas, a vinculação a um objetivo de representação de 30% do sexo sub-representado, até ao final de 2018, bem como (ii) para promoverem a criação e o fornecimento, sem custos para as empresas, de um mecanismo de apoio para identificação e análise das diferenças salariais entre homens e mulheres,

Considerando a Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 5 de março de 2014 – diploma que estabelece um conjunto de medidas a adotar para contrariar a tendência histórica de desigualdade salarial penalizadora para as mulheres, tendo em vista alcançar uma efetiva igualdade de género,

Considerando o V Plano Nacional para a Igualdade (Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013), de 31 de dezembro, nomeadamente que procuram: reforçar junto das empresas do sector privado a implementação de planos de igualdade (41.º); monitorizar a aplicação do regime jurídico do sector empresarial do Estado, no que se refere à implementação de planos para a igualdade e à representação de mulheres nos conselhos de administração (42.º); e considerar como critério de desempate na seleção de projetos de empresas concorrentes a fundos da política de coesão a representatividade de mulheres nos conselhos de administração dessas empresas (43.º),

Considerando o Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, que aprova o novo regime jurídico do sector público empresarial,

Considerando a Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março, que aprova um conjunto de medidas que visam garantir e promover a igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho,

Considerando a Resolução da Assembleia da República n.º 48/2013, de 4 de abril, que recomenda ao Governo a adoção de medidas de defesa e valorização efetiva dos direitos das mulheres no mundo do trabalho,

Considerando a Resolução da Assembleia da República n.º 46/2013, de 4 de abril, que recomenda ao Governo a criação de uma campanha nacional que promova o esclarecimento das mulheres sobre os seus direitos no mundo laboral, bem como das entidades empregadoras sobre a necessidade de promoção de igualdade de género no mundo do trabalho,

Considerando a Resolução da Assembleia da República n.º 45/2013, de 4 de abril, que recomenda ao Governo que acione os mecanismos necessários visando concretizar o combate às discriminações salariais, diretas e indiretas,

Considerando a Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, que determina a adoção de medidas de promoção da igualdade de género em cargos de administração e de fiscalização das empresas do Estado,

Considerando a Resolução do Conselho de Ministros n.º 70/2008, de 22 de abril, que aprova as orientações estratégicas do Estado destinadas à globalidade do sector empresarial do Estado,

Considerando a Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/2007, de 28 de março, que aprova os princípios de bom governo das empresas do sector empresarial do Estado,

Considerando a importância do contributo das organizações empresariais para uma sociedade plenamente democrática e inclusiva, bem como as vantagens da integração de uma perspetiva de Igualdade de Género em todas as áreas da empresa, a Administração da empresa **Ambisousa – Empresa Intermunicipal de Tratamento e Gestão de Resíduos Sólidos, EIM**, representada por _____, _____ compromete-se a:

1. Implementar o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens em apenso.
2. Alocar todos os recursos necessários para a execução deste Plano.

Local: _____ Data: _____

Assinatura: _____