PLANO ANUAL DE AÇÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

2019

INDICE

INTRODUÇÃO 4

BALANÇO DA IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS NO ANO DE 2018 6

PONTO DA SITUAÇÃO DO ESTADO DE IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS PROPOSTAS EM 2018 8

PRINCIPAIS ÁREAS DE INTERVENÇÃO E OBJETIVOS PARA 2019 12

CONCRETIZAÇÃO DAS MEDIDAS A IMPLEMENTAR NO ANO DE 2019 13

PUBLICIDADE DAS MEDIDAS 15

DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL 15

INTRODUÇÃO

À semelhança dos anos anteriores e mantendo em 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 Almeida[2], 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-Terneyre[3], 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 Principles 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.

BALANÇO DA IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS NO ANO DE 2018

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

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.

Para o cumprimento dos cinco (5) objetivos supra referidos, foram propostas as seguintes nove (9) medidas cujo balanço aqui se faz individualmente, utilizando as seguintes denominações:

-IMPLEMENTADA: para medidas que se encontrem 100% implementadas.

-EM IMPLEMENTAÇÃO: para medidas que se encontrem parcialmente implementadas.

-POR IMPLEMENTAR: para medidas que não se encontrem de momento implementadas.

PONTO DA SITUAÇÃO DO ESTADO DE IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS PROPOSTAS EM 2018

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

Estado: Implementada. Apesar de à semelhança da medida n.º 4 esta formação ainda não ter sido oficialmente formalizada, a verdade é que em termos práticos se tem tido especial cuidado nesta matéria, tendo informalmente sido feitas sessões de esclarecimento pela jurista da empresa aos membros do departamento de recursos humanos.

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

Estado: Em implementação.

A Ambisousa tem reunido todos os seus esforços na tentativa criar uma equipa igualitária e equitativa no que respeita ao equilíbrio do número de funcionários de cada um dos géneros. Este tem no entanto sido um desafio que não só da Ambisousa depende, e a verdade é que grande parte das candidaturas espontâneas recebidas são do sexo masculino.

Tendo sido aberto um processo de recrutamento para o novo projeto de recolha seletiva que a Ambisousa vai iniciar no ano de 2019, e não tendo havido qualquer preferência ou sequer valoração do sexo dos candidatos, a verdade é que só homens concorreram às vagas apresentadas.

Assim, esta é uma medida se encontra ainda em fase de implementação, transitando a sua continuidade para o ano de 2019.

- 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.

Estado: Implementada.

NOTA: Não existe de momento na Ambisousa qualquer disparidade em termos remuneratórios entre homens e mulheres com funções similiares.

Os níveis remuneratórios dos colaboradores da Ambisousa não são fixados nem balizados pelo seu género. As diferenças salariais existentes prendem-se com as diferentes funções desempenhadas; com diferentes qualificações; a diferente experiência ou até mesmo a sua maior ou menor antiguidade na empresa.

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

Estado: Por implementar.

No ano de 2018 a Ambisousa acabou por não integrar no seu plano de formação o tema da igualdade de género e não discriminação uma vez que outras formações, mais técnicas, se vislumbravam necessárias para a produtividade da empresa e não se pretendeu sobrecarregar os funcionários e desfalcar demasiado as equipas de trabalho nas horas de formação.

A implementação desta medida foi protelada para o ano de 2019.

- 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.

Estado: Implementada. A Ambisousa rege-se na sua génese por ideais igualitários que diariamente faz transparecer tanto no seu discurso oral como na redação dos seus documentos.

- 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 homogéneo de trabalhadores quanto ao género.

Estado: Por implementar.

Na prática a implementação desta medida acabou por se revelar extremamente difícil, não tendo sido implementada no ano transato.

A verdade é que as novas regras de contratação pública se afiguram bastante exigentes e com inúmeros limites, nomeadamente em termos de valores. Assim, colocar mais limites, requisitos e pressupostos aos novos parceiros contratantes é muitas das vezes fechar demasiado um leque de opções que já se afigura diminuto.

A Ambisousa está consciente da importância da medida e pretende com o tempo lograr com a sua implementação, no entanto, não pode deixar com que numa área tão específica do mercado as opções se restrinjam de tal modo que se afigure difícil contratar, respetivamente com empresas mais pequenas e geograficamente mais próximas.

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

Estado: Implementada. Não há na Ambisousa qualquer resquício de linguagem discriminatória e não inclusiva em termos de género. A Ambisousa sempre se pautou por valores igualitários apelando sempre à inclusão e não discriminação.

- 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.

Estado: Por implementar.

De momento a Ambisousa não tem implementado ainda qualquer modelo de avaliação de desempenho dos seus funcionários.

Implementar um sistema de avaliação e respetiva progressão de carreiras é efetivamente um dos grandes objetivos da Ambisousa para o ano de 2019, admitindo desde já que ter este processo concluído e implementado no ano de 2019 se afigura tão ambicioso quanto de difícil implementação.

Assim, a Ambisousa compromete-se a reunir esforços para que no presente ano o mesmo se torne possível e reflita um modelo de avaliação de desempenho que não penalize nenhum género nem tão pouco o exercício das responsabilidades familiares de homens e mulheres.

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

Estado: Implementada. A hora de almoço que no início do ano de 2018 era de 1h30 passou a ser de 1h00 de modo a permitir aos funcionários sair do trabalho as 17h30 e não às 18h00 e assim passar mais tempo com a sua família.

PRINCIPAIS ÁREAS DE INTERVENÇÃO E OBJETIVOS PARA 2019

No ano de 2019, o Plano para a Igualdade de Género na Ambisousa – Empresa Intermunicipal de Tratamento e Gestão de Resíduos Sólidos, EIM propõe-se:

1. A continuar a implementação da seguinte medida:
   - Medida n.º 1: Desenvolver uma política de recrutamento ativo tanto de mulheres quanto de homens, para as funções onde se encontrem sub representados.

2. A implementar as seguintes medidas que não conseguiram ser implementadas em 2018:
   - Medida n.º 2: Promover junto dos trabalhadores ações facultativas de sensibilização e formação para a igualdade de género e não discriminação.

   - Medida n.º 3: 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 homogéneo de trabalhadores quanto ao género.

   - Medida n.º 4: Implementar modelo de avaliação de desempenho que não torne suscetível a penalização de trabalhadores e trabalhadoras pelo exercício das suas responsabilidades familiares.

CONCRETIZAÇÃO DAS MEDIDAS A IMPLEMENTAR NO ANO DE 2019

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: 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.

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

Medida n.º 2: 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 3: 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 homogéneo 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.

Articulação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Medida n.º 4: 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 a vigência deste plano, se possível a sua rápida implementação.
- Metodologia de Monitorização: Inaplicável.
- Indicador(es) de Resultados: Inaplicável.

PUBLICIDADE DAS MEDIDAS

A execução das Medidas do Plano será monitorizada ao longo da sua vigência pela conselheira em igualdade da Ambisousa e objeto um balanço final no Plano do ano seguinte, sendo o presente Plano Anual de Ação para a Igualdade de Género publicado em http://ambisousa.pt/pt/.

DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL

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