

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO PARA 2022

Dez
12.11.2014
[Signature]
[Signature]
[Signature]



«Na realização de todas as suas ações, a União terá por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres.»

excerto retirado da COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES

Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025

INDÍCE

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO PARA 2022	1
1. Enquadramento	3
2. Diagnóstico	4
3. Plano para a Igualdade de Género	6
4. Monitorização da execução do plano.....	9

1. Enquadramento

A igualdade e diversidade de género encontram-se no âmago das democracias contemporâneas, sendo por isso um conceito que tem vindo a revelar-se de particular atenção e merecedor de proteção das Instituições.

A Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de março de 2012, veio estipular, num primeiro momento, a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado (setor público estadual), orientado para atingir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, eliminar as discriminações e facilitar o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal.

A Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, que aprovou o regime de representação equilibrada entre géneros nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e empresas cotadas em bolsa, veio alargar essa obrigatoriedade às empresas cotadas em bolsa.

A Fraterna - Centro Comunitário de Solidariedade Social, C.I.P.R.L., criada por iniciativa da Câmara Municipal de Guimarães, é uma régie-cooperativa que tem como missão de interesse público o desenvolvimento de diversas atividades dirigidas a setores etários heterogéneos, que vão desde a primeira infância à terceira idade.

Nos termos do seu objeto social (cfr. artigo 3.º dos Estatutos da FRATERNA) são da responsabilidade da FRATERNA (a) Eliminar situações de exclusão social; (b) Contribuir para a eliminação de situações de pobreza, a nível local e regional; (c) Promover ações e campanhas de sensibilização/informação junta da população em geral; (d) Desenvolver atividades que contribuam para o processo de coesão social, a nível local, regional, nacional e transnacional; (e) Criar e dinamizar um serviço alimentar contra a fome; (f) Criar e administrar serviços de apoio a idosos, designadamente, centros de dia, centros de ocupação de tempos livres e serviços de apoio domiciliário; (g) Criar e administrar equipamentos sociais de apoio a primeira infância; (h) Criar e administrar serviços de apoio a jovens em vias e/ou em situação de exclusão social; (i) Criar e administrar serviços de apoio aos desempregados de longa duração; (j) Promover formação profissional; (l) Prestar apoio técnico e logístico aos membros da Cooperativa que desenvolvam atividades na área de solidariedade social; (m) Criar e administrar um fundo de apoio financeiro às entidades membros da Cooperativa, que exerçam funções e atividades a área da solidariedade social.

Considerando a importância que o seu contributo possa carrear para uma sociedade democrática e mais inclusiva, atendendo à relevância que a diversidade, particularmente de género, pode promover para o equilíbrio e desenvolvimento da sua atividade, esta Cooperativa a par da dedicação que tem vindo a promover sobre esta temática, procura, através deste documento, reforçar o seu compromisso no desenvolvimento de medidas com vista à promoção concreta da diversidade de género na prossecução do seu objeto social.

Assim, elaborou-se o presente plano que visa a promoção de boas práticas no âmbito da igualdade de género, comprometendo-se na sua implementação, monitorização e melhoria constantes.

Neste sentido os objetivos que lideram o presente Plano para a Igualdade de Género são os seguintes:

- Planeamento estratégico
- Gestão de Recursos Humanos Recrutamento e seleção
- Comunicação

2. Diagnóstico

Para um diagnóstico abrangente à situação atual da Cooperativa em matéria de igualdade de género, foi considerado o contributo do guião para a elaboração dos planos para a igualdade, publicado pela CITE, que se incorpora neste plano na perspetiva de avaliação interna da situação atual da Cooperativa, o que permite, de forma objetiva, o posicionamento da mesma em matéria de igualdade de género, identificando pontos fortes e oportunidades de melhoria a desenvolver.

Assim, e com vista a suportar o plano para a igualdade de género, destacam-se os elementos mais relevantes deste diagnóstico.

a) Estratégia, missão e valores

A Cooperativa tenta promover esse princípio, designadamente recorrendo à utilização de uma linguagem inclusiva em todos os seus documentos oficiais, rejeitando imagens estereotipadas ou sexistas no seu website e redes sociais.

b) Igualdade no acesso ao emprego

No que respeita ao cumprimento dos requisitos legais e regulamentares sobre o teor e divulgação de anúncios de recrutamento, a Cooperativa tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género no acesso ao emprego.

As pessoas sujeitas aos processos de recrutamento obtiveram informação sobre as funções a desempenhar, valor e periodicidade da retribuição.

Durante o período de execução do contrato a Cooperativa assegura as condições de saúde e segurança no local de trabalho.

c) Formação inicial e contínua

A Cooperativa na elaboração dos seus planos de formação mantém presente o princípio da igualdade de oportunidades entre trabalhadores e trabalhadoras no acesso à formação, disponibilizando as ações de formação a todos os interessados, com respeito transversal pelo incremento de conhecimentos e desenvolvimento de competências.

d) Igualdade nas condições de trabalho

Neste âmbito, a Cooperativa está bastante limitada por imposições legais, mas assegura que não existam disparidades salariais, sendo que os vencimentos, mesmo em novas contratações, são sempre propostos em função exclusiva das suas competências e formação, não sendo o género considerado de qualquer forma na fixação dos vencimentos contratualizados.

Ainda no que respeita à avaliação de desempenho, a mesma é realizada com base em critérios objetivos comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no género e/ou qualquer penalização decorrente do exercício de responsabilidades familiares, sendo as competências e desempenho reconhecidos de modo igual a mulheres e homens

e) Proteção na parentalidade

São tratados de igual modo o exercício dos direitos da maternidade e o exercício dos direitos da paternidade. Mais se respeita a dispensa/falta ao trabalho, nas diversas situações previstas na lei, sendo sempre disponibilizada informação sobre a legislação referente àqueles direitos.

f) Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

- Organização do trabalho

A Cooperativa concede os períodos de ausência para assistência a filhos e membros do agregado familiar, nos termos previstos na lei, independentemente do sexo do trabalhador.

Sempre que possível, os horários das ações de formação são organizados de forma a que possam decorrer do horário normal de trabalho.

- Benefícios diretos a trabalhadores(as)

No âmbito da conciliação vida profissional-pessoal, a Cooperativa permite que, em caso de necessidade pontual, os trabalhadores e trabalhadoras se possam fazer acompanhar dos filhos no serviço.

- Benefícios diretos a familiares de trabalhadores(as)

Nesta matéria existem fortes condicionalismos legais para o efeito dado a natureza legal da Cooperativa.

g) Prevenção da prática de assédio no trabalho

A Cooperativa pugna pela observância de regras de ética e conduta de não discriminação, qualquer que seja, sem tolerância da prática de qualquer tipo de assédio ou de atos de intimidação, pelo que o cumprimento do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho é prioridade, e encontra-se melhor densificado no Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

3. Plano para a Igualdade de Género

Em função do diagnóstico efetuado considera-se que devem ser implementadas algumas medidas adicionais:

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores					
Objetivos	Medida	Unidades Envolvidas	Estado de implementação	Indicadores	Meta
Assumir publicamente o compromisso da empresa com a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Dar a conhecer ao exterior o Plano para a IG	Direção/ Recursos Humanos/ Comunicação	A implementar	Evidência da implementação	Até ao final do 1.º semestre do ano de 2022
Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	Veicular internamente o Plano para a IG		A implementar	Evidência da implementação	Até ao final do 1.º semestre do ano de 2022
Assegurar a implementação do plano para a igualdade de género, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Definir e monitorizar os pontos estratégicos de igualdade de géneros	Grupo de Trabalho/ Recursos Humanos	A implementar	Evidência da implementação e concretização das medidas propostas	Até ao final do ano de 2022
Consciencializar os trabalhadores e trabalhadoras da Cooperativa para a importância do Plano IG	Dar a conhecer aos trabalhadores e trabalhadoras a importância do Plano para a IG		A implementar	Evidência da implementação pela partilha do documento e/ou sessão de informação geral	Até ao final do ano de 2022
Promover uma cultura de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Implementação de uma estratégia de comunicação com o objetivo de disseminar práticas inclusivas e promotoras da igualdade de género	Recursos Humanos e Comunicação	A implementar	Evidência de momentos de comunicação interna (eventos e mensagens)	Até ao final do ano de 2022
Envolver todos(as) os(as) colaboradores(as) na implementação do Plano para a Igualdade	Partilha com os(as) trabalhadores(as) de indicadores relevantes no domínio da igualdade de género, através de canais designados para o efeito		A implementar	Evidência da comunicação interna (mensagens)	Até ao final do ano de 2022

Dimensão: Igualdade no acesso a emprego					
Objetivos	Medida	Unidades Envolvidas	Estado de implementação	Indicadores	Metas
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Criar e implementar um procedimento interno de recrutamento e seleção que inclua regras de desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código de Trabalho	Recursos Humanos	Em implementação	Evidência do procedimento interno criado e implementado.	Até ao final do 1.º semestre do ano de 2022
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para homens e mulheres	Incluir no procedimento recomendações para que as equipas de recrutamento apresentem uma lista de candidatos equilibrada em termos de representatividade de género e, idealmente com mais candidatos do género menos representativo na função em questão, desde que haja candidatos com qualificações adequadas	Recursos Humanos	A implementar	Evidência dessa inclusão	Até ao final do 1.º semestre do ano de 2022
Dimensão: Formação inicial e contínua					
Objetivos	Medida	Unidades Envolvidas	Estado de implementação	Indicadores	Metas
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre homens e mulheres	Desenvolvimento e integração no plano formativo de módulos relacionados com as temáticas da igualdade entre homens e mulheres	Direção/ Recursos Humanos	A implementar	Evidência dessa integração	Até ao final do ano de 2022
Promover uma cultura de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Desenvolvimento e implementação de ações de sensibilização e consciencialização, que preparem os líderes para gerir a diversidade das equipas e a igualdade de género	Recursos Humanos/ Comunicação Interna	A implementar	Realização de sessões/ eventos	Até ao final do ano de 2022
Incentivar a participação equilibrada de homens e mulheres em lugares de decisão					
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre homens e mulheres	Incorporação da temática da igualdade entre homens e mulheres em formações gerais e técnicas, sempre que aplicável	Recursos Humanos	A implementar	Evidência de conteúdos sobre a igualdade de género nos materiais formativos	Até ao final do ano de 2022

Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho

Objetivos	Medida	Unidades Envolvidas	Estado de implementação	Indicadores	Metas
Incentivar a participação equilibrada de homens e mulheres nos lugares de decisão	Controlo e minimização do risco de saída de mulheres de elevado talento, particularmente no nível estratégico	Direção/ Recursos Humanos	A implementar	Análise da percentagem de mulheres em lugares de decisão	Até ao final do ano de 2022
Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre homens e mulheres e não discriminação	Avaliação da participação dos elementos dos diferentes géneros em eventos, de modo a atuar sobre eventuais assimetrias		A implementar	Definição de estratégia anual de presenças, assegurando a diversidade de género	

Dimensão: Proteção na parentalidade

Objetivos	Medida	Unidades Envolvidas	Estado de implementação	Indicadores	Metas
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos(as) colaboradores(as)	Acompanhar o regresso dos trabalhadores e trabalhadoras ausentes durante determinados períodos por motivos de gozo de licenças parentais, assegurar a sua reintegração nas equipas de trabalho, e fortalecer um apoio mais efetivo à parentalidade	Direção/ Recursos Humanos	A implementar	Registos de acompanhamento	Até ao final do ano de 2022

Dimensão: Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Objetivos	Medida	Unidades Envolvidas	Estado de implementação	Indicadores	Metas
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos(as) colaboradores(as)	Ouvir todos os(as) trabalhadores(as) com vista a identificar e implementar outras medidas que ajudem na conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	Recursos Humanos	A implementar	Identificar uma lista de propostas	Até ao final do ano de 2022

Dimensão: Prevenção da prática de assédio no local de trabalho					
Objetivos	Medida	Unidades Envolvidas	Estado de implementação	Indicadores	Metas
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Promoção ativa da cultura e práticas de combate ao assédio, discriminação ou intimidação através da realização de uma sessão de carácter formativo	Direção/ Recursos Humanos	A implementar	Evidência da realização da sessão de carácter formativo	Até ao final do ano de 2022
Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do(a) colaborador(a)	Existência de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	Direção/ Recursos Humanos	Implementada	Relatórios anuais sobre o mesmo	Até ao final do ano de 2022

4. Monitorização da execução do plano

A execução do plano de igualdade deverá ser objeto de um processo sistemático de acompanhamento. Será desta forma proposto um grupo de trabalho com a finalidade de:

- Monitorizar semestralmente a eficácia das ações e o cumprimento dos objetivos;
- Identificar potenciais melhorias ou novas medidas a implementar.
- Promover e sensibilizar para ações concretas de melhoria.

Este grupo de trabalho deverá ser formado no primeiro mês do ano de 2022 e reunir com a Direção no final do 1º semestre de 2022, com vista a analisar de forma mais aprofundada os diversos indicadores definidos no Plano para cada uma das medidas, e identificar eventuais necessidades de ajustes no caso de desvios ou aspetos de melhoria.

O resultado dessa reunião deverá ser vertido em relatório demonstrativo do acompanhamento do estado de implementação do Plano, com a finalidade de se conseguir atingir os objetivos assumidos pela Cooperativa no âmbito da Igualdade de Género em 2022.

Aprovado em Assembleia-Geral, no dia 30 de março de 2022

Patricia Daniels Vieira Novais

