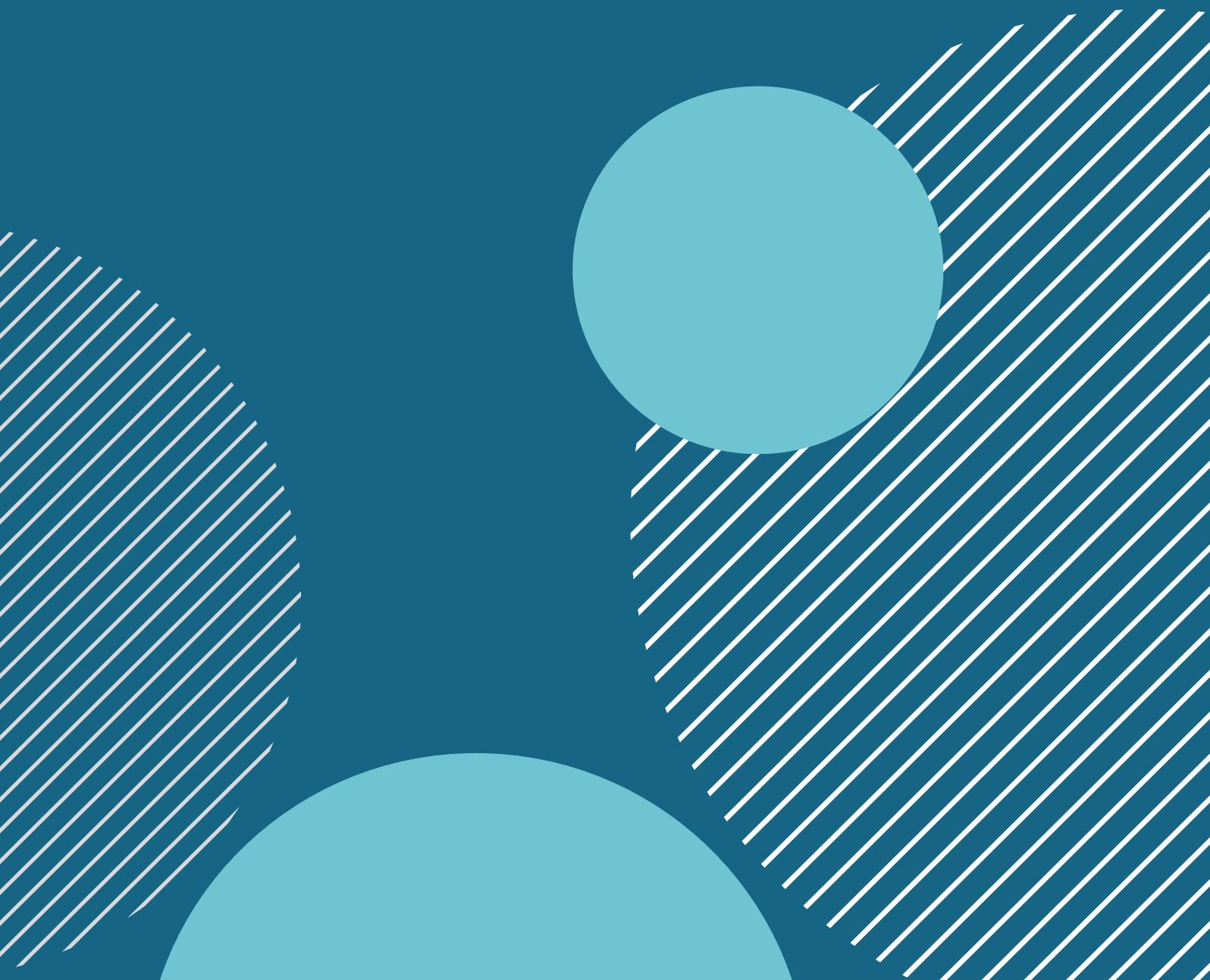




PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO



Direção Administrativa e Financeira

FICHA TÉCNICA

TÍTULO: Plano para a Igualdade de Género ADC

UNIDADES COORDENADORAS:

Direção Administrativa e Financeira

EQUIPA DE TRABALHO:

Direção Administrativa e Financeira

UNIDADES PARCEIRAS:

Gabinete Jurídico

Gabinete de Qualidade, Ambiente e Segurança

Gabinete de Marketing e Comunicação

Setor dos Recursos Humanos

ÍNDICE

PREÂMBULO.....	4
ENQUADRAMENTO.....	5
QUEM SOMOS E O QUE FAZEMOS.....	6
SINTESE DOS RESULTADOS DO DIAGNOSTICO DE IGUALDADE DE GÉNERO.....	8
PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO DA ADC.....	10
MISSÃO, VISÃO E VALORES DA ADC, E.M.....	12
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	13
FORMAÇÃO E EDUCAÇÃO.....	14
REMUNERAÇÃO E GESTÃO NA PROGRESSÃO DE CARREIRAS.....	15
DIALOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES.....	16
PROTEÇÃO NA MATERNIDADE, PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA.....	17
CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL....	18
CONDIÇÕES PARA A CONCRETIZAÇÃO DO PLANO	19
ACOMPANHAMENTO, AVALIAÇÃO E REVISÃO DO PLANO	19



PREÂMBULO

«Imaginem uma época em que as mulheres constituíam a maioria das pessoas que trabalhavam com baixos salários e em condições precárias. Uma época em que mulheres com elevados níveis de escolaridade interrompiam ou abandonavam a sua carreira profissional porque a cultura empresarial favorecia, de forma subtil, os seus pares do sexo masculino. Uma época em que as lideranças das empresas julgavam ser impossível, ou até irrelevante, encontrar mulheres qualificadas para assumir as funções de direcção. Essa época, afinal, é aquela em que vivemos. Apesar de todo o progresso já alcançado nos últimos anos, estas dificuldades continuam a persistir na vida das mulheres trabalhadoras. A diferença é que a comunidade empresarial está a despertar para o facto de que esta situação compromete o sucesso e a sustentabilidade das empresas.»

Guia para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens – Igualdade de Género nas empresas Break Even

ENQUADRAMENTO

O presente Plano para a Igualdade de Género, em cumprimento ao estipulado na Lei nº 62/2017, aprovada em 23 de junho 2017, visa promover políticas e condições de igualdade de tratamentos e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminar discriminações e facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional em relação aos trabalhadores da ADC – Águas da Covilhã, E.M. (doravante ADC).

O Conselho de Administração da ADC, manifestou uma enorme vontade não só em cumprir a perspetiva legal, como de ambicionar e contribuir para o sucesso das políticas em causa.

De acordo com as orientações do “Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas”, cada empresa deve:

- a) Elaborar um autodiagnóstico prévio da situação interna de homens e mulheres com base em indicadores de medida;
- b) Construir um plano para a igualdade ajustado à respetiva realidade da organização (ADC);
- c) Implementar e acompanhar as ações planeadas;
- d) Avaliar os resultados e o impacto das medidas executadas;
- e) Comunicar e divulgar internamente aos colaboradores e à Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género os resultados, as principais mudanças e espírito dentro da organização, bem como atender às recomendações da própria Comissão.

Numa primeira fase a ADC elaborou um questionário de diagnóstico de acordo com as orientações da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, e aplicou-o internamente aos trabalhadores, com vista a perceber o posicionamento da ADC, no domínio da igualdade de género, e da respetiva legislação em vigor.

Decorrida a fase de resposta ao questionário, procedeu-se à avaliação da informação obtida que deu início à elaboração do presente Plano de Igualdade de Género, com o objetivo de cimentar o desenvolvimento de boas práticas no âmbito da igualdade de género na ADC.

QUEM SOMOS E O QUE FAZEMOS

A ADC é uma empresa pública municipal, que opera ao nível do abastecimento de água, recolha de resíduos e limpeza urbana, recolha e tratamento de águas residuais e manutenção de parques e jardins.

Segue uma política de gestão direcionada para a melhoria da qualidade dos serviços prestados, focando-se na otimização dos procedimentos internos, como das boas práticas de gestão na satisfação dos nossos clientes.



À data de 31 de dezembro de 2020, a ADC era gerida por três Administradores, sendo que dois Administradores eram remunerados pela ADC. A empresa registava um universo de 149 trabalhadores cujas faixas etárias estavam entre 23-67 anos, dividindo-se em 12% mulheres e 88% homens. Na caracterização dos trabalhadores da ADC verificamos:

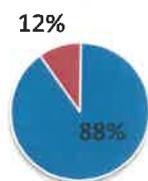
- a) Os cargos de administração, direção e coordenação são ocupados por 27% de mulheres e 73% de homens;
- b) Têm qualificações superiores, 41% de mulheres e 59% de homens;

Esta disparidade relativa ao número de mulheres na estrutura organizacional, resulta, em grande medida, da natureza do trabalho das áreas operativas da ADC,

nomeadamente, na recolha de resíduos urbanos, na limpeza urbana, e nos parques e jardins.

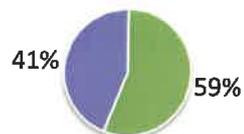
Género

■ Masculino ■ Feminino



Qualificação Superior

■ Masculino ■ Feminino



SINTESE DOS RESULTADOS DO DIAGNOSTICO DE IGUALDADE DE GÉNERO

O questionário de autoavaliação de género foi disponibilizado a uma amostra significativa de trabalhadores/as, no primeiro semestre do ano 2019, permitindo estabelecer um conjunto de medidas que serviram de impulso para a elaboração do PIG, bem como a assunção de compromissos para a permanente melhoria do ambiente profissional e das boas práticas no domínio da igualdade de género.

Foram elaborados três tipos de questionários, um deles destina-se a generalidades dos trabalhadores/as incluindo cargos chefias (coordenadores/as, responsáveis). Os dois outros questionários são mais direcionados para a estratégia da empresa e destinam-se um deles ao Conselho de Administração, o outro para os cargos de chefias.

Com o referido questionário pretendia-se obter respostas aos seguintes pontos:

Ponto 1 – Missão e Estratégia da Empresa

Ponto 2 – Gestão de Recursos Humanos

Ponto 3 – Articulação da vida profissional, familiar e pessoal

Ponto 4 – Organização do trabalho e do tempo de trabalho

Ponto 5 – Respeito pela dignidade e integridade das pessoas trabalhadoras

Ponto 6 – Diálogo social e participação

Os resultados obtidos, permitiram identificar e qualificar os pontos críticos para os colaboradores/as, posicionando a ADC num cenário com algumas fragilidades.

Disposta a melhorar todos os dias, para uma organização mais integra, transversal, moderna e de excelência na sua cultura organizacional para com os seus trabalhadores/as. A ADC apresenta dois campos: **(o que fazemos bem)**, aquilo que os trabalhadores/as reconhecem e valorizam como de bom na prática da empresa, o outro campo **(o que queremos melhorar)** reflete as situações de desconforto/fragilidades onde a empresa apresenta menor pontuação e maiores críticas.

+ **O que fazemos bem**

+ Flexibilidade de horário aos trabalhadores/as que por motivos justificados tenham dificuldade na conciliação da vida profissional e familiar com os seus descendentes e ascendentes;

+ Apoia medidas de reintegração na vida ativa de trabalhadores/as que tenham interrompido a sua vida profissional por motivos de doença ou familiares;

+Trata de forma sistemática toda a informação relativa aos recursos humanos desagregada por sexo.

± O que queremos melhorar

-Promover ações de formação internas e ações de sensibilização em igualdade de género aos trabalhadores/as das diferentes áreas e categorias profissionais, incluindo cargos de chefias e administração

-Implementar planos de ação para a integração e igualdade;

-Estabelecer mecanismos de avaliação de satisfação dos trabalhadores/as;

-Realizar protocolos com empresas de conveniência e entidades locais

Obtido o Diagnostico (resultados Finais), a ADC elaborou um plano de ação que com a sua concretização, coloca a empresa numa posição favorável, ascendendo para um padrão médio neste campo. E porque o caminho se faz caminhando, a ADC procurará continuar a atender e a preocupar-se com iniciativas e trabalhos que desenvolvam a participação e o fomento da igualdade de género e conciliação da vida profissional e familiar na nossa empresa.

PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO DA ADC

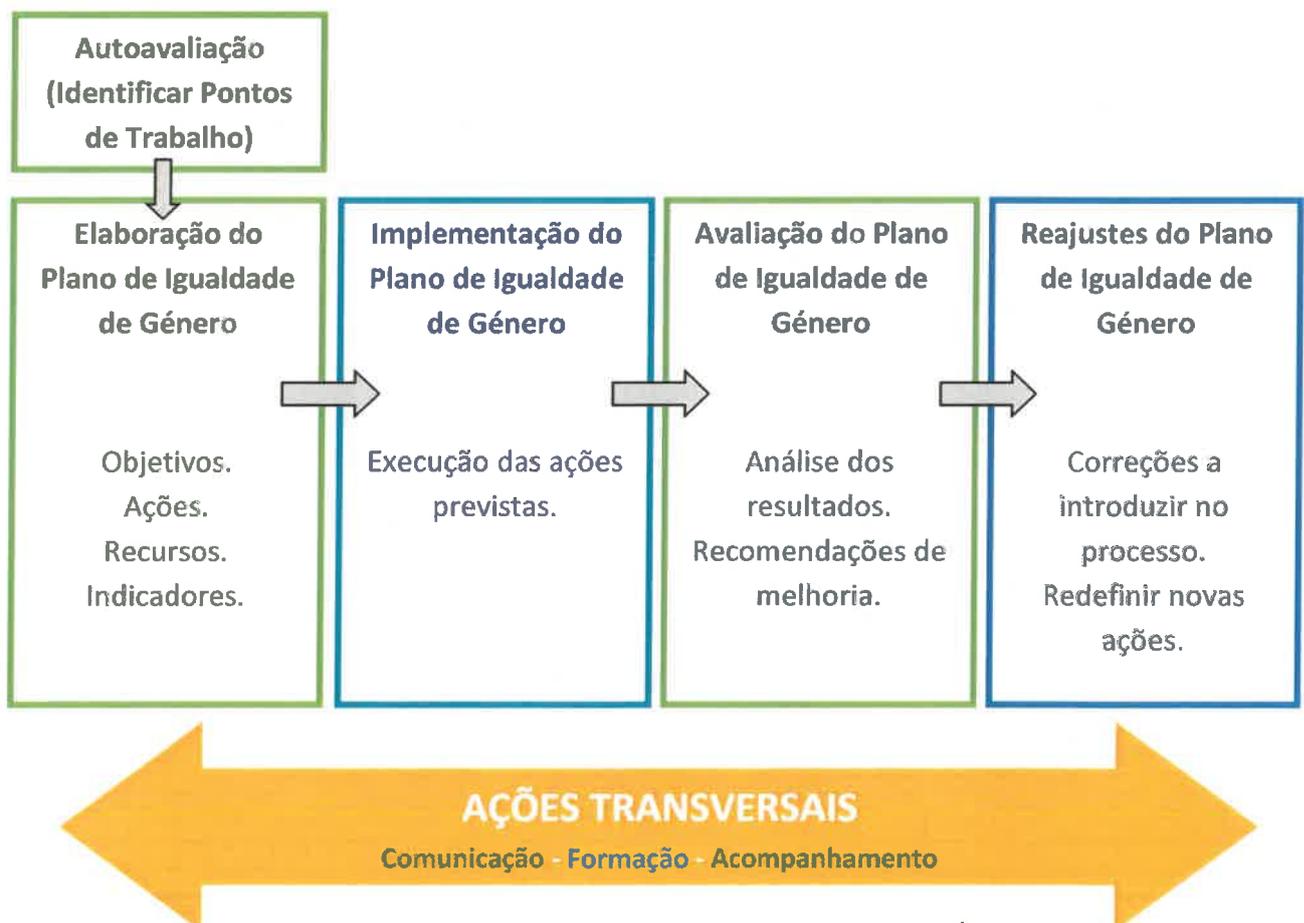
OBJETIVOS, MEDIDAS E RESULTADOS A ALCANÇAR

O presente Plano para a Igualdade de Género, terá como metodologia inicial ter conhecimento da situação/posição real da ADC, através do inquérito/questionário realizado aos trabalhadores/as, procurando extrair o máximo de informações.

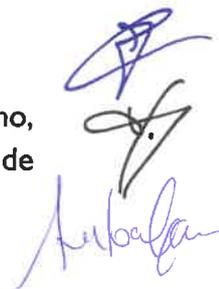
Priorizar os domínios de atuação, de forma a criar alicerces fortes na cultura da organização, de forma a ser um processo contínuo e não temporal, promovendo e contagiando uma atitude proactiva neste domínio.

Desta forma, serão apresentadas medidas que visem suprimir/colmatar falhas/desequilíbrios de desigualdade, que acrescentem e subsistam na identidade, na ação e na gestão da ADC, como forma de crescimento de boas práticas na organização, servindo de referência para outras entidades.

As ações que constituem o plano têm um encadeamento lógico na sua execução, contemplando correções a introduzir ou ações a redefinir caso não cumpridos os requisitos aguardados. O processo é acompanhado por um grupo de trabalho e inclui um conjunto de medidas transversais de formação e comunicação. O plano pretende ser exequível, atualizado e dinâmico de forma contribuir para o sucesso do mesmo. (ver esquema de trabalho síntese em baixo)



Os objetivos e as respetivas medidas preconizadas a desenvolver para este plano, encontram-se por unidades orgânicas responsáveis, juntamente com o grupo de acompanhamento e a administração da empresa.



Missão, Visão e Valores da ADC				
Objetivos	Medidas a implementar	Responsável	Grau de Implementação	Indicadores/ Resultados
Salvaguardar os Princípios da Igualdade de Género e não discriminação no desenvolvimento organizacional da ADC	Rever políticas, regulamentos, códigos de conduta e documentos estratégicos da ADC	Conselho de Administração	Em Vigor	Revisão anual do Plano para a Igualdade de Género
	Rever instrumentos de comunicação internos e externos da ADC	Gabinete de Marketing e Comunicação	Em Vigor	Revisão e Implementação de novos meios de Comunicação. -Facebook da ADC. -Atualização das funcionalidades no site da ADC, para reclamações, comunicação de leituras e outros requerimentos.
	Criação de um grupo de acompanhamento e de monitorização dos trabalhos a desenvolver para a igualdade de género	Conselho de Administração	Implementado	Criação de uma equipa de trabalho

Recrutamento e Seleção				
Objetivos	Medidas a implementar	Responsável	Grau de Implementação	Indicadores/ Resultados
Garantir as condições do princípio de Igualdade de Género na Gestão de Recursos Humanos nos processos de recrutamento e seleção	A divulgação de ofertas de emprego, concursos internos, devem utilizar uma linguagem inclusiva e de aceitação a todos os trabalhadores/as	Departamento dos Recursos Humanos	Em Vigor	<p>Numa análise aos colaboradores da ADC que entraram nos últimos 5 anos, 15% do total das admissões são mulheres.</p>
	Elaborar orientações, recomendações no sentido de ser garantida igual representação na constituição de júris	Departamento dos Recursos Humanos	Em Vigor	
	Criação de um espaço de recrutamento e seleção no site da ADC.	Departamento dos Recursos Humanos	A implementar	

Formação e Educação				
Objetivos	Medidas a implementar	Responsável	Grau de Implementação	Indicadores/ Resultados
Promover ações de formação na área da Igualdade de género/ promover oportunidades de formação e progressão na empresa	Realização de uma ação formativa sobre a Igualdade de Género para todos os trabalhadores/as	Equipa de Trabalho	A implementar	
	Aprendizagem técnica fornecida pela própria empresa	Departamento de Recursos Humanos / Chefias da ADC	Em Vigor	Desde o ano 2017, foram promovidos 376 dias de formação aos colaboradores da ADC, sendo que em 2018, 75% dos trabalhadores frequentaram algum tipo de formação
	Qualificação pessoal do próprio trabalhador	Departamento de Recursos Humanos / Chefias da ADC	Em Vigor	No presente ano de 2021 não há nenhum colaborador com o estatuto de trabalhador-estudante



Remuneração e Gestão na Progressão de Carreiras				
Objetivos	Medidas a implementar	Responsável	Grau de Implementação	Indicadores/ Resultados
Não discriminação em função do género na nomeação de trabalhadores/as para cargos de coordenação, chefias e órgãos de decisão	Avaliação da existência de obstáculos/restrições à progressão de mulheres para cargos de chefia na empresa	Conselho de Administração	Em Vigor	27% é a percentagem de mulheres em Cargos de Chefia.
	Identificar discriminações na avaliação de desempenho de trabalhadores, no caso das mulheres com descendentes menores ou outros familiares diretos dependentes	Conselho de Administração / Chefias da ADC	Em Vigor	

Arborel



Diálogo Social e Participação de trabalhadores				
Objetivos	Medidas a implementar	Responsável	Grau de Implementação	Indicadores/ Resultados
Avaliar a percepção dos trabalhadores/as quanto à igualdade de género na ADC	Criar uma plataforma interna que permita receber ou sugerir temas pelos trabalhadores/as para ações de formação e assuntos de interesses relacionados com esse âmbito	Gabinete de Marketing e Comunicação	A implementar	
	Realizar anualmente um inquérito à organização	Equipa de Trabalho	A implementar	
	Diálogo com as organizações representativas dos trabalhadores	Conselho de Administração	Em Vigor	Reuniões Pontuais entre os trabalhadores e as entidades representativas dos mesmos

Proteção na Maternidade, Paternidade e Assistência à Família				
Objetivos	Medidas a implementar	Responsável	Grau de Implementação	Indicadores/ Resultados
Divulgação dos direitos e incentivos	Divulgação dos direitos existentes na lei em matéria de proteção da maternidade e paternidade	Gabinete de Marketing e Comunicação	A implementar	<p>No ano 2020, foram justificados 52.5 dias de faltas no âmbito da proteção na Maternidade, Paternidade e Assistência à Família.</p> <p>-Paternidade Partilhada (18)</p> <p>-Licença Parental Inicial Exclusiva do Pai (25)</p> <p>-Assistência Familiar a «12 anos (4.5)</p> <p>-Assistência Familiar a »12 anos (5).</p>
	Incentivo ao gozo de horas para frequência de cursos de preparação para o parto	Departamento de Recursos Humanos	A implementar	
	Acompanhar o regresso dos trabalhadores após o período de licença, aferindo a sua satisfação no processo de regresso	Departamento de Recursos Humanos e Chefias	Em Vigor	

Conciliação entre a vida Profissional, Familiar e Pessoal				
Objetivos	Medidas a implementar	Responsável	Grau de Implementação	Indicadores/ Resultados
Desenvolver novas formas de organização do trabalho para conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	Analisar as áreas/ funções onde é possível estabelecer horários mais flexíveis, teletrabalho.	Conselho de Administração	A implementar	
	Reforçar a política de protocolos com entidades externas que permitam a facilidade de acessos a serviços relevantes, facilitando a gestão familiar	Conselho de Administração	Em Vigor	Cartão Cliente Interprev - desconto no acesso a consultas de especialidade, desconto em combustíveis e outros Acordo da ADC com a Piscina do Lago Protocolo com a Creche e Jardim de Infância da casa do Menino Jesus
	Realizar ações de sensibilização sobre equilíbrio entre o Trabalho/ Vida Pessoal/ Vida Familiar.	Gabinete de Marketing e Comunicação	A implementar	



CONDIÇÕES PARA A CONCRETIZAÇÃO DO PLANO

O presente plano deverá ser aprovado pelo Conselho de Administração, garantindo os recursos necessários para a sua implementação.

A equipa de trabalho procede à divulgação do plano a todas as áreas da empresa, monitorizando e fazendo o devido acompanhamento e possíveis alterações, devendo informar o Conselho de Administração dos trabalhos realizados e dos efeitos dos mesmos.

ACOMPANHAMENTO, AVALIAÇÃO E REVISÃO DO PLANO

O presente plano é definido para o ano corrente, assumindo um papel determinante e de compromisso para o cumprimento do mesmo.

Proceder-se-á anualmente a sua análise/avaliação, através dos indicadores de medida definidos ou indicados de forma a permitir uma maior perceção.

Sempre que forem necessárias correções/ recomendações estas devem ser incorporadas no plano, devendo ser sempre do conhecimento e aprovação do Conselho de Administração da ADC.

Terminada a vigência do plano, será efetuada nova avaliação tendo como intuito conhecer as melhorias implementadas e a evolução da realidade fase ao âmbito do presente plano.

Covilhã, agosto de 2021

