

Plano para a Igualdade
«Metropolitano de Mirandela SA.»



Mirandela, novembro de 2020

Índice

Enquadramento:.....	3
Objetivos.....	4
Autodiagnóstico.....	4
Caracterização dos Recursos Humanos:.....	5
Plano para a Igualdade.....	6
Avaliação:.....	10

Índice de Tabelas

Tabela 1 Recursos humanos no âmbito operacional da empresa	5
Tabela 2 Recursos humanos no âmbito do Conselho de Administração da empresa.....	5
Tabela 3 Medidas propostas no Plano para a Igualdade - Estratégia, missão e valores da empresa.....	7
Tabela 4 Medidas propostas no Plano para a Igualdade - Gestão de Recursos Humanos/ Recrutamento & Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.....	9

Enquadramento:

As preocupações das políticas nacionais e europeias vão no sentido de definir medidas que promovam condições de inserção profissional e de desenvolvimento de carreiras em igualdade de circunstâncias para homens e mulheres.

A igualdade de género é um conceito consagrado no artigo 13º da Constituição da República Portuguesa, visto como um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade.

A Resolução de Ministros n.º 19/2013, 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, orientado para atingir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, eliminar as discriminações e facilitar o equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional.

A implementação de uma política para a igualdade nas empresas torna-se estruturante para o seu bom governo, suscetível de lhes permitir níveis elevados de desempenho, assentes em princípios de racionalidade e eficiência empresariais e garantindo a qualidade dos serviços que prestam, gerindo-se por princípios corretos e em moldes que constituam exemplo para a difusão de boas práticas, a montante e jusante da sua esfera de atuação.

Desta forma, e tendo presente a Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025, torna-se imprescindível a operacionalização de uma política para a Igualdade na Empresa Metropolitana Ligeiro de Mirandela, SA, através da adoção do Plano Para a Igualdade.

Trata-se da implementação do primeiro instrumento de planeamento na referida área, fundamental para a gestão estratégica, transformação e modernização da empresa, assente na garantia de uma igualdade entre mulheres e homens.

Para a sua elaboração teve-se em particular atenção o “Guia para a Implementação de planos de igualdade para empresas”.

Foi importante a experiência que a Câmara Municipal de Mirandela tem na implementação de políticas promotoras para a Igualdade, tendo sido distinguida pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género na 5ª Edição do “Prémio Viver em Igualdade” (2020-2021).

Objetivos

O presente Plano tem como objetivo traçar medidas estratégicas, promotoras de uma maior coesão social, no funcionamento da empresa «Metropolitano Ligeiro de Mirandela SA.». Como tal, este documento será fundamentado com base na necessidade de implementação de políticas empresariais promotoras de igualdade, sustentadas no despacho normativo n.º 18/ 2019, de 21 de junho de 2019.

Autodiagnóstico

Tendo como base o «Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade», para o levantamento das necessidades, teve-se em conta a matriz de apoio ao diagnóstico de necessidades, definindo cinco áreas contempladas a nível legislativo, nomeadamente: a) Igualdade no Acesso ao Emprego; b) Igualdade nas Condições de Trabalho; c) Igualdade Remuneratória; d) Igualdade Proteção na Parentalidade; e) Conciliação da Atividade Profissional com a vida Familiar e Pessoal.

Teve-se em atenção a questão da comunicação interna e externa da empresa, a atual distribuição de género na organização ao nível de recursos humanos.

Trata-se de uma empresa que ainda não tem implementado instrumentos de planeamento estratégico na área da igualdade, pelo que essa foi uma das primeiras necessidades identificadas, logo essa será uma das estratégias de atuação.

Caracterização dos Recursos Humanos:

Recursos Humanos MLM	Nº			%		
	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino
Total	6	5	1	100%	83,3%	16,7%

Tabela 1 Recursos humanos no âmbito operacional da empresa

No que diz respeito aos níveis de paridade entre funcionários, na empresa «*Metropolitano Ligeiro de Mirandela SA.*», é notória a discrepância entre homens e mulheres a laborar no âmbito operacional. Sendo este grupo de trabalhadores/as constituído somente por 6 pessoas, esta microempresa abrange 1 mulher e 5 homens respetivamente.

Para além disso a tipificação dos cargos, segundo os papéis de género, encontra-se ainda muito presente. Pois enquanto a trabalhadora desempenha um cargo de secretaria, os restantes trabalhadores exercem funções relacionadas com a gestão dos transportes da empresa em questão. As idades destes profissionais centram-se na faixa etária dos 35 aos 55 anos. Porém, nenhum deles/as tem menos de 40 anos. Já 2 dos/as 6 trabalhadores/as enquadram-se na faixa etária dos mais de 55 anos.

Ao nível dos cargos de chefia, verifica-se que o Conselho Administrativo é constituído maioritariamente por homens.

Conselho de Administração	Nº			%		
	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino
Total	3	2	1	100%	66,66%	33,34%

Tabela 2 Recursos humanos no âmbito do Conselho de Administração da empresa

Plano para a Igualdade

De forma a dar cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho de 2019, e consciente da importância de uma política promotora de igualdade a Metropolitano Ligeiro de Mirandela, SA, elaborou o plano para a igualdade que segue.

Medidas propostas no Plano para a Igualdade do «Metropolitano Ligeiro de Mirandela SA»		
Horizonte Temporal 2020/2021		
Níveis	Objetivos	Medidas
Estratégia, missão e valores da empresa	Implementação de uma Política para a igualdade	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade nos documentos estratégicos da empresa (ex. Relatórios e regulamentos) – desagregação de dados por sexo.
		Divulgação do Plano para a Igualdade, através dos meios de comunicação da empresa (<i>site</i> da empresa).
		Criação de mecanismos que incentivem à apresentação de sugestões dos trabalhadores, no domínio da seleção e recrutamento/conciliação na entre a vida profissional, familiar e pessoal/ na proteção da parentalidade/ na avaliação de desempenho/ na política de progressão e desenvolvimento de carreira.
		iv) Articulação com entidades públicas (neste caso com a Câmara Municipal de Mirandela e CIG) de modo a promover informação vocacionada para a área da igualdade (Ex.: cartazes e outros materiais de divulgação difundidos em celebração de efemérides – dia da igualdade; dia contra a violência doméstica; entre outros -);

Tabela 3 Medidas propostas no Plano para a Igualdade - Estratégia, missão e valores da empresa

Medidas propostas no Plano para a Igualdade do «Metropolitano Ligeiro de Mirandela SA»		
Horizonte Temporal 2020-2021		
Níveis	Objetivos	Medidas
Gestão de Recursos Humanos e Recrutamento	Contribuição para um processo de seleção e recrutamento (interno e externo) justo para mulheres e homens.	Sensibilizar para a equidade e paridade face à constituição das equipas executivas e técnicas.
	Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho.	Inserir módulos relativos à igualdade, ao longo do plano de formação dos recursos humanos.
	Criação de mecanismos que incentivem à apresentação de sugestões dos trabalhadores, no domínio da seleção e recrutamento/conciliação na entre a vida profissional, familiar e pessoal/ na proteção da parentalidade/ na avaliação de desempenho/ na política de progressão e desenvolvimento de carreira.	Criação de inquéritos internos

	Anúncios, seleção e recrutamento	Utilização da linguagem inclusiva nos anúncios de recrutamento, descontinuando os papéis de género associados a alguns cargos.
Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal	a) Promover a conciliação entre a vida profissional, com a vida familiar e pessoal	Propor acesso a equipamentos/serviços da Autarquia.
		Implementação de ações para a sensibilização de dias temáticos (Dia da Mulher, Dia da família, Natal, entre outros).
		Disponibilizar informação sobre os direitos e deveres no âmbito da parentalidade e o incentivo à participação ativa dos pais na vida familiar.

Tabela 4 Medidas propostas no Plano para a Igualdade - Gestão de Recursos Humanos/ Recrutamento & Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal

Avaliação:

A avaliação e execução do plano de igualdade será *on-going*, isto é, ao longo do processo de execução e *ex-post* – avaliação final permitindo conhecer os resultados.

A avaliação será interna, cabendo aos órgãos do Conselho de Administração o respetivo acompanhamento.

Trata-se de um processo contínuo de acompanhamento na monitorização da eficácia das ações, tendo como referência a definição dos objetivos e ações através de um conjunto de indicadores, sendo estes que irão permitir acompanhar a execução das mesmas, analisando os efeitos positivos, constrangimentos, impactos e desvios. Trata-se de um processo dinâmico e ativo, suscetível de ser alterado possibilitando a introdução de medidas corretivas ou mesmo alterações para garantir a eficácia do mesmo