



CASCAIS

AMBIENTE

Gestão do Ambiente Terrestre e Marítimo

PLANO DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

91.

Declaração Universal dos Direitos Humanos

"Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos, dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade."

artigo 1.º, da Declaração Universal dos Direitos Humanos



ÍNDICE

1. ENQUADRAMENTO	3
2. CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA	4
3. ÂMBITO	8
4. DIAGNÓSTICO	9
5. PLANO DE IGUALDADE	14

9 d.

1. ENQUADRAMENTO

A Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, publicada no *Diário da República*, 1ª série, de 8 de março de 2012, veio determinar a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do setor empresarial do Estado, de um plano para a igualdade, tendentes a alcançar:

- a) Igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres;
- b) Eliminar as discriminações;
- c) Facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Para tal, cada empresa deve:

- a) Elaborar um diagnóstico prévio da situação interna de homens e mulheres, com base em indicadores para a igualdade;
- b) Conceber um plano para a igualdade ajustado à respetiva realidade empresarial;
- c) Implementar e acompanhar o plano para a igualdade;
- d) Avaliar *ex post* o impacto das medidas executadas;
- e) Reportar semestralmente, ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade, o resultado das avaliações efetuadas.

Assim, dando cumprimento às referidas orientações, numa primeira fase a EMAC, E.M., S.A. – Empresa Municipal de Ambiente de Cascais, E.M, S.A., (EMAC), utilizou o questionário de diagnóstico disponibilizado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, com vista a avaliar o posicionamento atual.

Após esta fase de avaliação e recolhida a informação deu-se início ao Plano de Igualdade e Não Discriminação, com o objetivo de promoção das Boas Práticas no âmbito da Igualdade de Género na EMAC.



2. CARACTERIZAÇÃO DA EMAC

A EMAC – Empresa Municipal de Ambiente de Cascais, E.M., S.A., iniciou a sua atividade a 11 de novembro de 2005.

A Empresa tem como áreas de intervenção a limpeza urbana, a recolha de resíduos sólidos urbanos, a limpeza e manutenção das praias, zonas balneares, a limpeza de terrenos municipais e ribeiras, a manutenção e requalificação de espaços públicos verdes urbanos e de espaços de jogo e recreio, e a dinamização de atividades de natureza, no concelho de Cascais.

Além destas áreas operacionais a EMAC colabora na gestão, desenvolvimento, promoção e planeamento de áreas protegidas de natureza, na elaboração de planos de ordenamento territorial local com incidência para as referências ambientais, na promoção de estudos e projetos de natureza científica, económica e na sua implementação, no apoio técnico à Câmara Municipal de Cascais nos domínios do Ambiente, dos recursos naturais e do mar e na promoção de ações de sensibilização e educação ambiental.

Somos uma empresa que mantém um Sistema de Gestão Integrada com base nas Normas NP EN ISO 9001, 14001 e 55001 certificado pela APCER.

MISSÃO E VALORES

Missão:

Contribuir para o desenvolvimento sustentável do concelho de Cascais e melhoria da qualidade de vida dos seus residentes e visitantes, assumindo-se como uma referência na comunidade, através de uma atividade orientada para a preservação, qualificação e valorização do ambiente no respetivo espaço territorial.

Visão:

A Empresa Municipal de Ambiente pretende ser uma referência no setor a nível nacional, atuando com eficácia e elevado sentido de serviço à comunidade, próxima da população, eficaz, reduzindo custos e gerando novas fontes de receita.

Valores:

- Excelência Operacional
- Respeito pelo Ambiente e pela Comunidade
- Orientação para as pessoas e para as suas necessidades
- Criação de Valor
- Proteção dos Recursos Naturais



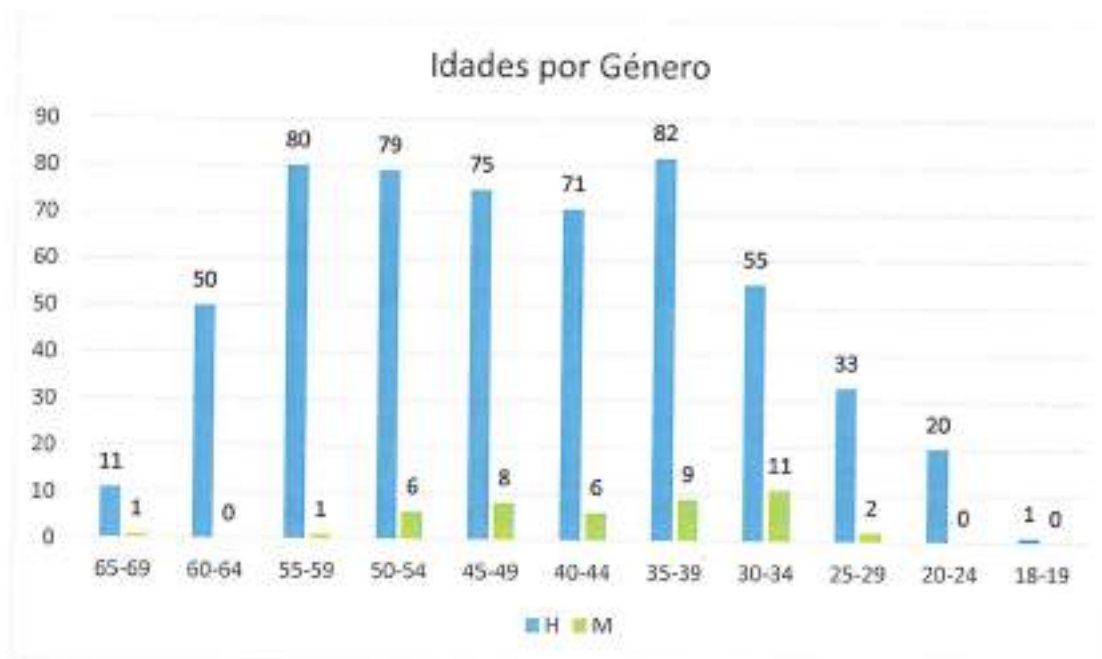
A 31 de dezembro de 2016 a EMAC tinha 601 colaboradores, dos quais 8% mulheres e 92% homens. A idade média ronda os 50 anos.

Os cargos de chefia, coordenação e direção eram ocupados por 13 mulheres (41%) e 19 homens (59%).

A taxa de escolaridade distribuía-se de acordo com o seguinte quadro:



No quadro seguinte demonstra-se a distribuição de idades dos colaboradores por género:





Na vertente da formação, apresentamos de seguida um gráfico que espelha o volume de formação por género:



Contudo, tendo em conta a proporção de homens e mulheres na empresa, realçamos que o número médio de horas de formação é de 32 horas para as mulheres e 19,23 horas para os homens.

Apresentamos agora o gráfico alusivo à distribuição de homens e mulheres por área funcional.



98.

Numa primeira análise da empresa em termos da sua caracterização geral, conclui-se que na EMAC há uma clara predominância do género masculino nas suas áreas operacionais, enquanto que nas áreas técnicas e administrativas o cenário é tendencialmente o inverso.

A EMAC, embora possua já boas praticas nesta temática, tem ainda trabalho a realizar, sem nunca descurar e tendo sempre presente a complexidade, diversidade e especificidade dos seus serviços.

A EMAC sendo uma empresa pertencente ao universo municipal do concelho de Cascais, tem beneficiado da Estratégia Municipal para a Igualdade de Género (EMIG) aprovada em Reunião de Câmara a 11 de junho de 2012, implementada pelos sucessivos planos de ação para a Igualdade de Género (PAIG), através das diversas medidas contempladas nos mesmos.

Com este plano para a igualdade e não discriminação pretende-se criar medidas e definir metas, estabelecer uma política de igualdade, de modo a que as desigualdades que possam existir sejam eliminadas.



3. ÂMBITO

As preocupações das políticas nacionais e europeias vão no sentido de definir medidas que alterem o quadro social e económico no sentido de promover condições de inserção profissional e de desenvolvimento de carreiras em igualdade de circunstâncias para homens e mulheres.

Vários instrumentos têm sido desenvolvidos com o objetivo de promover a responsabilidade social das empresas e, em particular no que toca ao sector público, determinar as orientações para o seu bom governo, permitindo elevados níveis de performance, assentes em princípios de corretos, e em moldes que constituam, exemplos para a difusão de boas práticas.

Preconiza-se a adoção de políticas de responsabilidade social que invistam em objetivos sociais, desenvolvendo políticas de gestão de pessoas baseadas na valorização do capital humano, das competências e da qualidade. Assentam na conceção, implementação e acompanhamento de planos que:

- Promovam a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres;
- Contribuam para a eliminação de discriminações;
- Permitam a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

9d.

4. DIAGNÓSTICO

Numa fase prévia à elaboração do plano para a igualdade, é fundamental fazer um diagnóstico que espelhe a situação atual da empresa no que diz respeito à igualdade entre homens e mulheres, que sirva de base à consciencialização dos pontos fortes e das áreas de intervenção.

Neste sentido, utilizou-se o diagnóstico sugerido pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, que permite uma avaliação da empresa em três componentes fundamentais da gestão empresarial:

1. Planeamento estratégico
 - o Estratégia
 - o Missão e Valores da empresa

2. Gestão de Recursos Humanos
 - o Recrutamento e seleção
 - o Formação contínua
 - o Gestão de carreiras e remunerações
 - o Diálogo social e participação de trabalhadores e trabalhadoras
 - o Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho
 - o Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
 - o Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias
 - o Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família

3. Comunicação
 - Comunicação interna e externa



Questionário Autodiagnóstico

PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA	SIM	NÃO
1. No planeamento estratégico e nos relatórios, planos e regulamentos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa?		X
2. A empresa aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e acções no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		X
3. No planeamento estratégico estão definidos objectivos explícitos que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		X
4. No código de ética da empresa existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?	X	
5. Na relação com as partes interessadas, nomeadamente no que concerne à externalização de serviços existe um código de conduta que mencione claramente as questões da igualdade de género e da não discriminação entre mulheres e homens?	X	

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	SIM	NÃO
6. Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?	X	
7. A empresa encoraja a candidatura e seleção de homens ou mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?		X
8. Os anúncios de oferta de emprego contêm elementos discriminatórios em função do sexo ou do género?		X
9. A empresa mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção?		X
10. Quando o recrutamento é feito em regime de outsourcing a empresa preocupa-se em verificar a aplicabilidade dos princípios da igualdade de género e da não discriminação por parte da entidade que gere o processo, nomeadamente a nível da constituição das equipas de seleção?		NA

FORMAÇÃO CONTÍNUA	SIM	NÃO
11. A empresa, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens?	X	
12. A empresa integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?		X
13. A empresa possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras?		X
14. A empresa incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?	X	
15. A empresa dá prioridade à participação de homens ou de mulheres em acções de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?		X
16. A empresa assegura a mulheres e homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei?	X	

9 d

GESTÃO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÕES		SIM	NÃO
17. A Empresa assegura, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de "salário igual para trabalho igual ou de valor igual" entre trabalhadores e trabalhadoras?	X		
18. A empresa, na atribuição de remunerações complementares (ex. prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares (ex. ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)?		NA	
19. A empresa, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?	X		
20. As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas pela empresa, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira?		NA	
21. Na empresa, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e a homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?	X		
22. Na empresa são desenvolvidas ações positivas que contribuam para mulheres e homens se poderem candidatar, em condições de igualdade, a funções dirigentes?	X		
23. A empresa, quando tem de seleccionar alguém para uma posição intencional, preocupa-se no que concerne à aplicação dos princípios da igualdade de género?		NA	

DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES/AS		SIM	NÃO
24. A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre homens e mulheres, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e paternidade?			X
25. A empresa realiza reuniões com trabalhadores e trabalhadoras ou com as suas estruturas representativas, onde aborda as questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e paternidade?			X
26. A empresa, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras, considera os aspetos da igualdade entre homens e mulheres, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção da maternidade e paternidade?			X

RESPEITO PELA DIGNIDADE DAS MULHERES E DOS HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO		SIM	NÃO
27. A empresa possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?	X		
28. Existem na empresa procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de situação de discriminação em função do sexo?	X		
29. Existem na empresa procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?			X

CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

FORMAS INOVADORAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO		SIM	NÃO
30. A empresa possibilita a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente no que concerne ao período de amamentação / aleitação.	X		
31. A empresa fomenta o trabalho a partir de casa e/ou o teletrabalho quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras.			X
32. A empresa possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?			X
33. Na marcação de horários por turnos rotativos, a empresa considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?		NA	



J. S.

34. A empresa possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		X
35. A empresa prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?		X

BENEFÍCIOS DIRETOS A TRABALHADORES, TRABALHADORAS E SUAS FAMÍLIAS	SIM	NÃO
36. A empresa tem medidas de apoio a trabalhadores e trabalhadoras com situações familiares especiais?	X	
37. A empresa concede períodos para assistência a ascendentes e a cônjuges de trabalhadores e trabalhadoras, com duração superior aos 15 dias que se encontram previstos na lei ou ao período previsto no contrato colectivo de trabalho ou no acordo de empresa?		X
38. A empresa facilita e/ou estabelece protocolos com serviços de proximidade nas suas instalações?	X	
39. A empresa tem medidas específicas com vista à reintegração na vida ativa de trabalhadores e trabalhadoras que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares?		X
40. A empresa tem equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras?		X
41. A empresa tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras?	X	
42. A empresa tem protocolos de facilitação de acesso com serviços de apoio a familiares idosos ou com deficiência?		X
43. A empresa concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras?		X
44. A empresa concede apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas?	X	
45. A empresa tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar?	X	
46. A empresa disponibiliza serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores e trabalhadoras?		X
47. A empresa divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho-família?	X	

PROTEÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA	SIM	NÃO
48. A empresa encara de modo igual o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte das trabalhadoras e trabalhadores?	X	
49. A empresa concede a trabalhadoras licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência?		X
50. A empresa concede a trabalhadores licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência?		X
51. A empresa incentiva os homens a gozar o período de licença parental exclusivo na lei, que é remunerado pela Segurança Social e de uso exclusivo do pai?	X	
52. A empresa incentiva os homens ao uso de parte do tempo de licença por maternidade/paternidade que pode ser partilhada com a mãe?	X	
53. A empresa concede a trabalhadoras licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?		X
54. A empresa concede a trabalhadores licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?		X
55. A empresa procede a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?		X

COMUNICAÇÃO

COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA			SIM	NÃO
56. Na comunicação externa nomeadamente na dirigida às partes interessadas, a empresa tem em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras?	X			
57. Na comunicação interna a empresa tem em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras?	X			
58. Nos documentos e relatórios internos, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	X			
59. A empresa utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas actividades, produtos e serviços?	X			
60. A empresa divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade?	X			

5. PLANO DE IGUALDADE

A) Procedimentos prévios

Para uma planificação e implementação bem-sucedidas há que definir previamente um conjunto de procedimentos que legitimem e suportem as ações a desenvolver, nomeadamente:

- Assegurar o apoio e o envolvimento ativo do conselho de administração.
- Fazer menção expressa aos princípios da igualdade entre mulheres e homens nos documentos estratégicos sobre missão e políticas da empresa.
- Garantir a existência de orçamento para a implementação e prossecução duma política de igualdade.
- Garantir que os responsáveis de cada unidade tomam a iniciativa e asseguram o desenvolvimento das ações necessárias, designando equipa responsável pela condução do processo.
- Garantir que na constituição das equipas, as chefias têm em conta os princípios da igualdade de género.
- Assegurar a existência de equipas bem preparadas e de condições objetivas para o desenvolvimento do trabalho a realizar.



B) Implementação de ações

Com base no autodiagnóstico efetuado, passamos a apresentar o Plano de Igualdade e Não Discriminação da EMAC.

Este plano, nesta 1ª fase, contempla 8 iniciativas que abrangem diversas áreas que carecem de reflexão e implementação de medidas.

Medida 1 - Estratégia, missão e valores da empresa

Medida 1.1

Rever a Missão, a visão e os valores

Objetivo	Meta
Fazer menção expressa aos princípios da igualdade entre homens e mulheres	Revisão do SGI

Medida 2 - Recrutamento e seleção

Medida 2.1

Implementar o tratamento dos processos de recrutamento e seleção por género

Objetivo	Meta
Obter informação detalhadas sobre as diversas candidaturas	Base de dados por homens e mulheres para as diversas funções da empresa

Medida 3 - Formação contínua

Medida 3.1

Realizar ações internas de sensibilização e ações formativas sobre a igualdade de género e não discriminação, destinadas a todos os colaboradores

Medida 3.2

Promover a participação em ações externas de sensibilização/formação para a igualdade de género e não discriminação

Objetivo	Meta
Reforço do conhecimento da igualdade de género	1 ação por quadrimestre a 20 colaboradores



Medida 4 - Diálogo social e participação de trabalhadores e trabalhadoras

Medida 4.1

Introduzir o tema da igualdade de género nas áreas operacionais através das reuniões periódicas com as chefias;

Medida 4.2

Promover a recolha de sugestões para a definição de medidas relativas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens;

Medida 4.3

Fomentar ações de voluntariado na temática da inclusão e responsabilidade social

Objetivo	Meta
Participação ativa de trabalhadores e trabalhadoras no incentivo a igualdade de género e não discriminação	Reuniões semestrais com chefias 2 Ações concertadas com a comunidade local

Medida 5 - Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho

Medida 5.1

Criação de uma Comissão para a Igualdade de Género até final de 2017.

Medida 5.2

Criação de uma política para a Igualdade de Género.

Objetivo	Meta
Combater a segregação horizontal e vertical e promover a representação equilibrada das mulheres e homens	Assegurar a implementação da política de igualdade

Medida 5.3

Revisão do Código de Ética e Conduta da empresa.

Objetivo	Meta
Definir procedimentos no caso incumprimento do CEC	Assegurar o cumprimento pelo respeito e igualdade entre homens e mulheres

Gd.

Medida 6 - Conciliação Vida Familiar e Profissional

Medida 6.1

Apoiar a conciliação vida familiar e profissional no valor de cerca de 10.000€ destinados a colónia de férias.

Objetivo	Meta
Promover a ocupação dos filhos e das filhas dos trabalhadores e trabalhadoras no período de férias escolares	Assegurar a pelo menos 60 crianças 1 semana na colónia de férias

Medida 7 - Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família

Medida 7.1

Incentivo aos direitos da parentalidade e assistência à família, através do reforço da divulgação da legislação em vigor.

Objetivo	Meta
Proteção na maternidade e paternidade	2017-2018

Medida 8 - Comunicação interna e externa

Medida 8.1

Revisão da documentação de modo a incluir a perspetiva de género nos documentos estratégicos;

Medida 8.2

Criação de uma campanha interna orientada para a promoção de comportamentos que visem a igualdade de género e não discriminação.

Objetivo	Meta
Inclusão progressiva da perspetiva da igualdade de género nas revisões existentes	Revisões do Sistema de Gestão Integrado
Dar visibilidade a igualdade de género na empresa	Criação de um cartaz institucional

5

C) Cronograma

Medidas	Responsável/unidade orgânica	Calendarização
Medida 1.1	SGI	2017-2018
Medida 2.1	DRH	2017
Medida 3.1	DRH	2017-2018
Medida 3.2	DRH	2017-2018
Medida 4.1	Conselho de Administração	2017-2018
Medida 4.2	Conselho de Administração	2017-2018
Medida 4.3	Conselho de Administração	2018
Medida 5.1	DRH	2017
Medida 5.2	Conselho de Administração/ SGI/DRH	2018
Medida 5.3	Comissão de Ética (CEC)	2017
Medida 6.1	DRH	férias escolares
Medida 7.1	DRH	2017-2018
Medida 8.1	SGI	2017-2018
Medida 8.2	GCI	2018

D) Monitorização e avaliação

A verificação e acompanhamento do plano para a igualdade e não discriminação será da responsabilidade da Divisão de Valorização de Recursos Humanos.

As medidas e metas contantes deste plano poderão sofrer alterações, em função da execução e da avaliação contínua efetuada.




Conselho de Administração
06 de setembro de 2017

