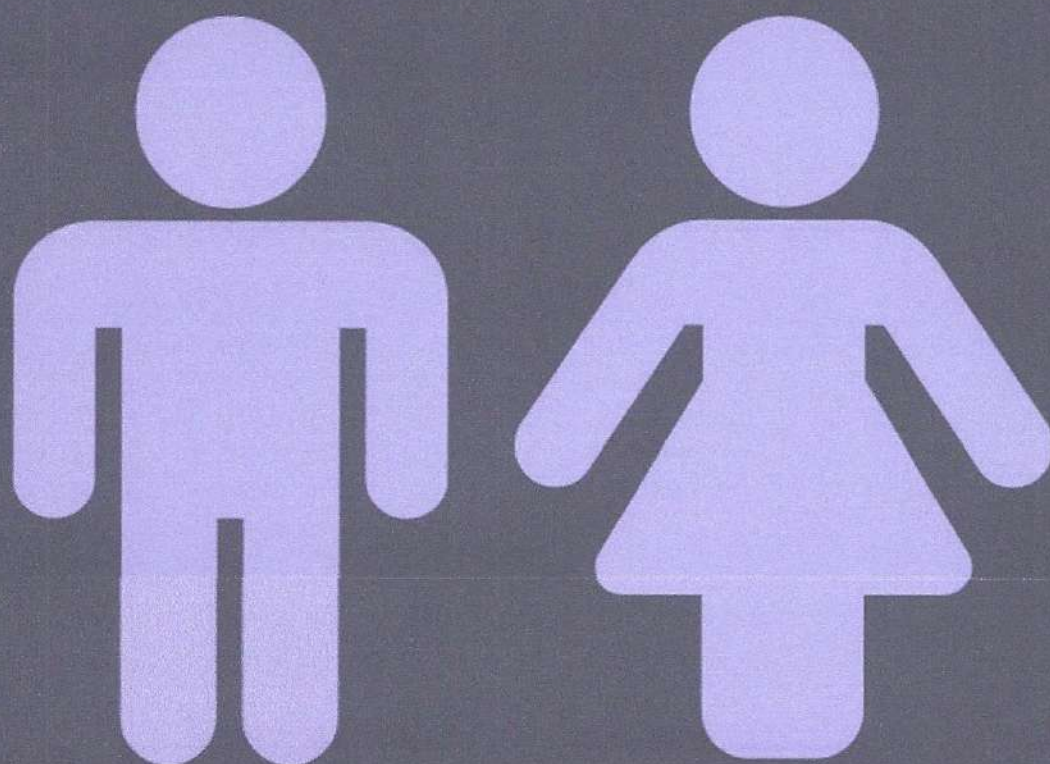
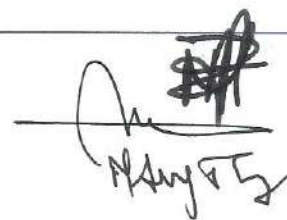


**Plano para a  
igualdade  
de género  
2020-2022**





## INDÍCE

|   |    |
|---|----|
| 1. ENQUADRAMENTO .....  | 3  |
| 2. CARACTERIZAÇÃO DA ENTIDADE.....                                    | 4  |
| 3. ANÁLISE DOS RESULTADOS NA FASE DE DIAGNÓSTICO.....                 | 7  |
| 4. OBJETIVOS E MEDIDAS DO PLANO .....                                 | 8  |
| 5. REQUISITOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DE UM PLANO PARA A IGUALDADE ..... | 11 |
| 6. AVALIAÇÃO, ACOMPANHAMENTO E REVISÃO DO PLANO .....                 | 12 |

**PARA A ESPOSENDE 2000,  
O TALENTO, A COMPETÊNCIA E A DEDICAÇÃO  
NÃO TÊM GÉNERO**



## 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, tendente 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.

De acordo com as orientações constantes da RCM nº 19/2012, 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.

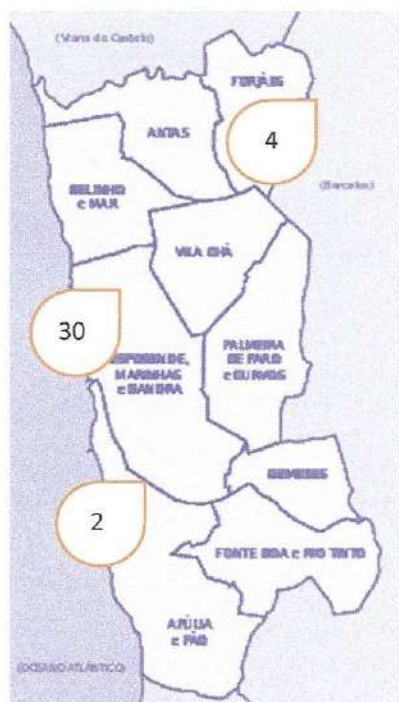
Assim, dando cumprimento às referidas orientações, a Esposende 2000 EM adotou, numa primeira fase, o questionário de diagnóstico disponibilizado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, tendo-o distribuído a um grupo de trabalhadores (amostra representativa) da empresa, tendo em vista, apurar a atual situação da Esposende 2000 no domínio da igualdade de género, quer face à legislação atualmente em vigor, quer face às boas práticas em matéria de igualdade entre homens e mulheres.

Decorrida a fase de recolha e sistematização da informação deu-se início à elaboração do Plano para a Igualdade, visando o incremento progressivo de Boas Práticas no âmbito da igualdade de género na Esposende 2000



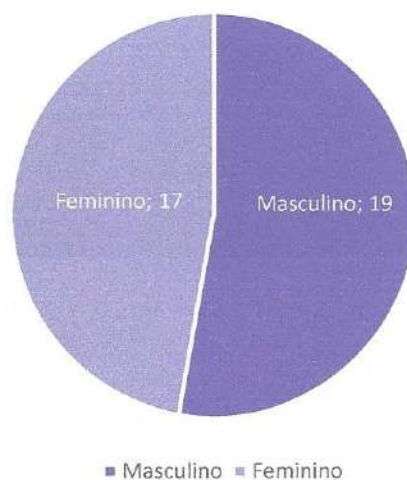
## 2. CARACTERIZAÇÃO DA ENTIDADE

A Esposende 2000 tinha ao seu serviço, no final do ano de 2019, 36 trabalhadores distribuídos pelos diversos equipamentos municipais sob sua gestão, dividindo-se entre 47% de mulheres e 53% de homens e com a idade média de 44.8 anos. A figura seguinte representa a distribuição do pessoal por localização.

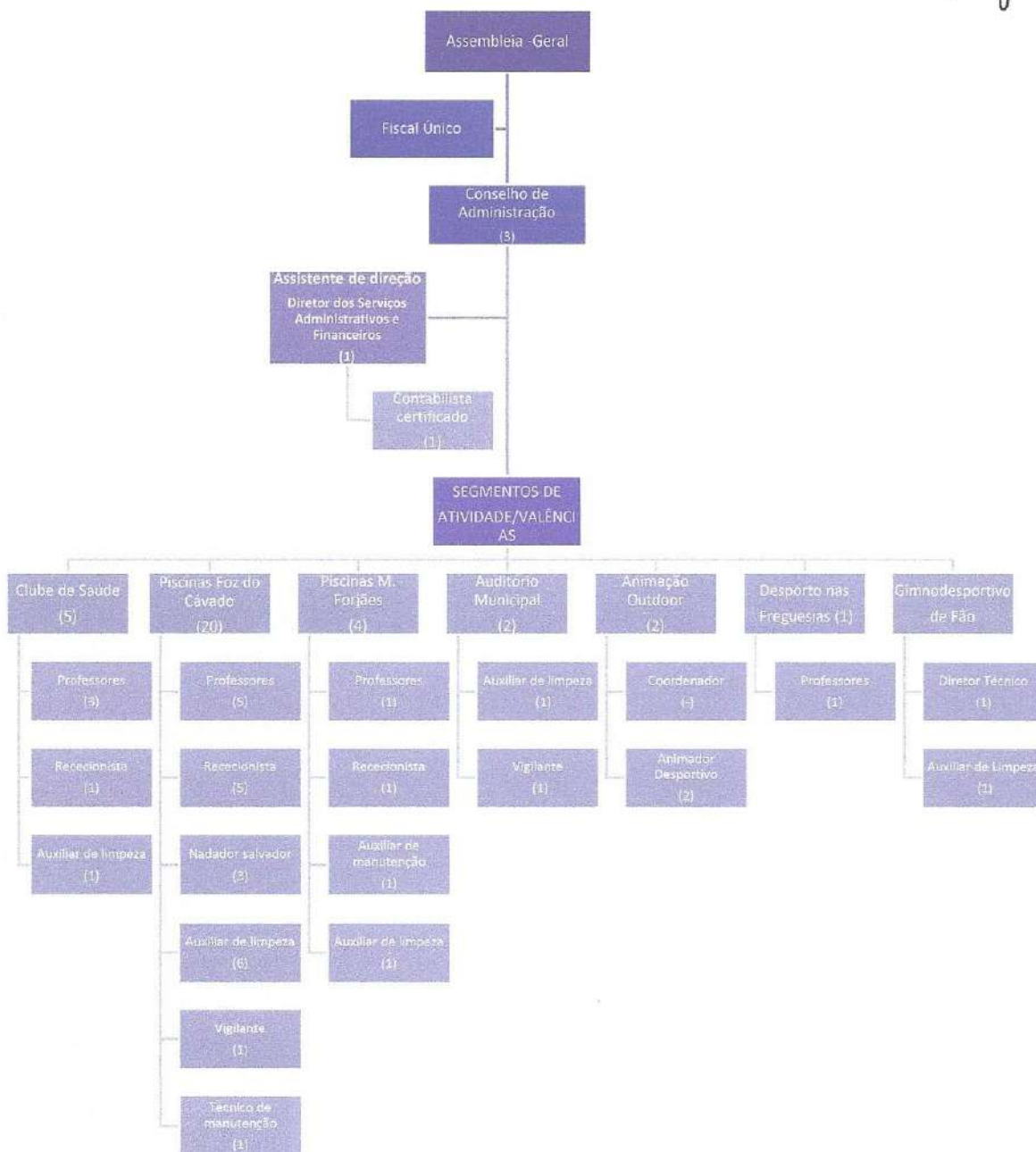


### 2.1 N.º TOTAL DE TRABALHADORES EM FUNÇÃO DO GÉNERO

N.º total de trabalhadores por género



A estrutura de recursos humanos da entidade é a que a seguir se representa no organigrama funcional:



## 2.2 N.º TOTAL DE TRABALHADORES COM FUNÇÕES DE DIREÇÃO, POR GÉNERO

Nos termos legais e estuários a Esposende 2000 obedece à seguinte estrutura de governo societário:

- ✓ Assembleia Geral – composta por um presidente e um secretário
- ✓ Fiscal Único – Representada por um Revisor oficial de contas (ROC)
- ✓ Conselho de Administração – Composta por um presidente e dois vogais.

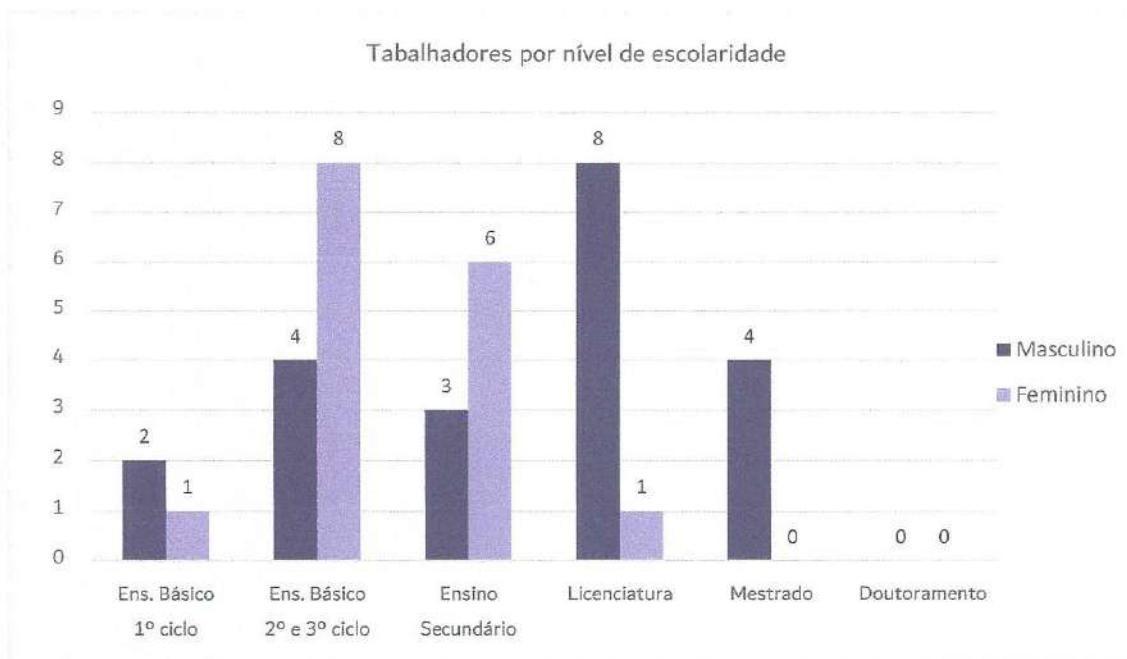
Em 31 de dezembro de 2019, a estrutura de governo societário tinha a seguinte composição em função do género:

| Órgão                     | Membros<br>Género Fem. | Membros<br>Género Masc. | %<br>Fem. | %<br>Masc. |
|---------------------------|------------------------|-------------------------|-----------|------------|
| Assembleia Geral          | 1                      | 1                       | 50%       | 50%        |
| Fiscal Único              | -                      | 1                       | -         | 100%       |
| Conselho de Administração | 1                      | 2                       | 33,3%     | 66.6%      |

Os cargos de direção distribuem-se por 66,6% de homens e 33,3% de mulheres.

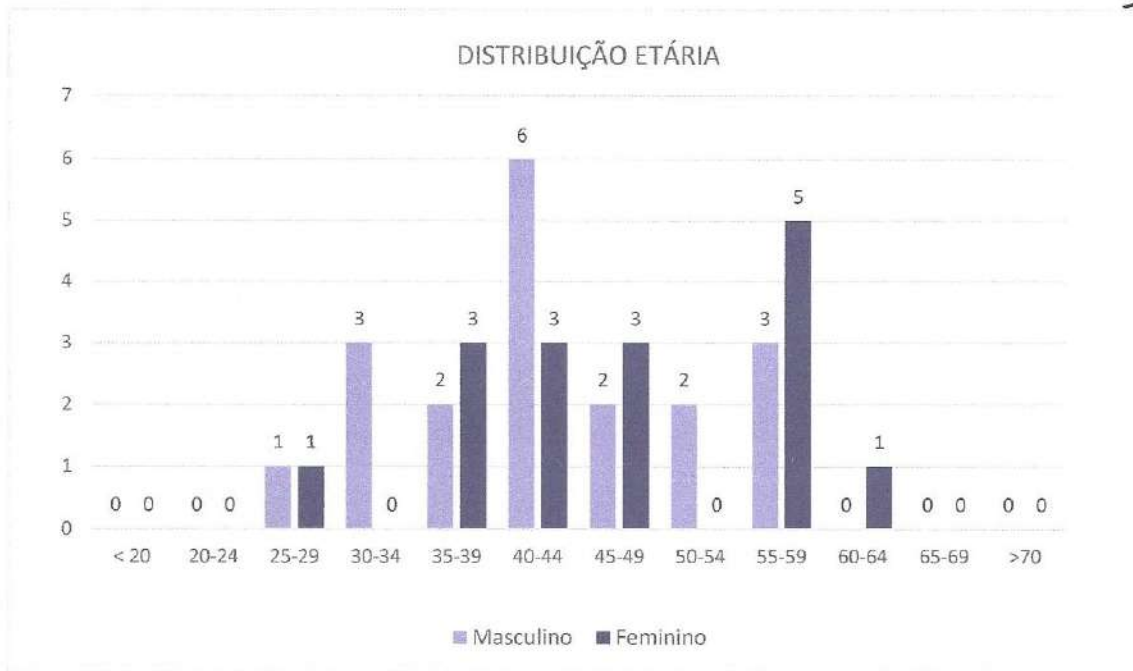
## 2.3 TRABALHADORES POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE

O índice de escolaridade dos trabalhadores da Esposende 2000 distribui-se de acordo com o quadro seguinte.



Ao nível dos quadros superiores, a distribuição por nível de qualificação é de 92,3% homens e 7,7% mulheres. Ao nível do ensino secundário, a distribuição é de 66,6% mulheres e 33,3% homens.

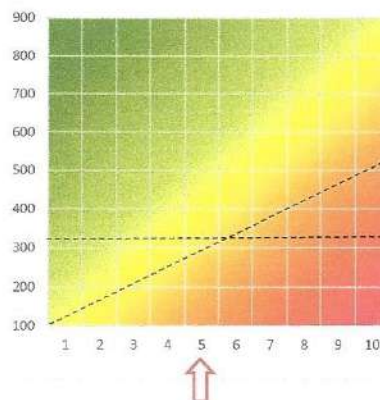
## 2.4 N.º DE TRABALHADORES POR FAIXA ETÁRIA



### 3. ANÁLISE DOS RESULTADOS NA FASE DE DIAGNÓSTICO.

Para realizar a avaliação *ex-ante* da situação da entidade face à temática em causa, a Esposende 2000 disponibilizou a um conjunto de colaboradores o inquérito guarnecido pela Comissão.

Os resultados obtidos na fase de diagnóstico de Autoavaliação da Igualdade de Género posicionam a Esposende 2000 em situação de **cumprimento insuficiente** no domínio da igualdade de género, ainda que a entidade já tenha adotado algumas boas práticas neste âmbito.



**POSIÇÃO 5** (questões A > 0; questões B ≥ 0) - A empresa não cumpre a legislação no domínio da igualdade de género, ainda que possa possuir práticas neste domínio



Torna-se, pois, prioritário a consciencialização dos decisores para a necessidade de implementação de um Plano para a igualdade visando melhorar a performance da empresa neste domínio, indo ao encontro dos normativos legais em vigor e demais documentos de referência. A entidade deverá assumir a igualdade do género como estratégica para o seu desenvolvimento em todas as suas dimensões.

Pese embora as especificidades da entidade, que tem um regime laboral muito intenso e exigente, considera-se extrema importância a adoção de boas práticas para as quais urge dar resposta, em especial no domínio da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, formação profissional.

A empresa deve apoiar-se em entidades com competências específicas na área da igualdade entre mulheres e homens tais como a Comissão para a Igualdade do Trabalho e no Emprego e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e em especialistas nesta área, através de parcerias com empresas e organizações com boas práticas neste domínio, como forma de aprendizagem e de incorporação.

Pretende-se:

- i. Adotar uma atitude proactiva, a fim de encorajar reações construtivas;
- ii. Comunicar os resultados obtidos na avaliação às pessoas envolvidas no processo;
- iii. Fazer uso dos resultados obtidos na avaliação para a elaboração de planos de melhoria, obtendo o compromisso das áreas onde se revele necessário intervir.

#### 4. OBJETIVOS E MEDIDAS DO PLANO

O presente plano para a igualdade de géneros tem como objetivo estabelecer as medidas para anular alguns desequilíbrios e desigualdades que possam subsistir na gestão dos recursos humanos (capital humano da entidade), bem como melhorar as práticas organizacionais existentes, com vista a posicionar a Esposende 2000, EM como uma empresa de excelência no âmbito da Igualdade de Género.

Foram contempladas no presente Plano, por área de intervenção, as seguintes medidas e objetivos, em cada uma das dimensões:

- 4.1 MISSÃO E VALORES DA EMPRESA;
- 4.2 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL;
- 4.3 INVESTIMENTO NO CAPITAL HUMANO ATRAVÉS DA FORMAÇÃO E EDUCAÇÃO;
- 4.4 REMUNERAÇÕES E GESTÃO DE CARREIRAS;
- 4.5 DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS
- 4.6 DIGNIDADE DE MULHERES E HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO;
- 4.7 INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM;
- 4.8 CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR;



#### 4.1 MISSÃO E VALORES DA EMPRESA

| Objetivo   | Medida  | 2020                 | 2021                | 2022              | Responsável pela implementação                                |
|--|---|----------------------|---------------------|-------------------|---|
| Salvaguardar os princípios da igualdade de género e de não discriminação no desenvolvimento organizacional da Esposende 2000 | Medida 1.1 - Revisão dos documentos estratégicos e instrumentos de comunicação interna e externa de forma a incluir a menção expressa da igualdade de género, nomeadamente: ESTATUTOS, GUIA DE ACOLHIMENTO, CÓDIGO DE CONDUTA, COMUNICAÇÕES INTERNAS E EXTERNAS, RELATÓRIOS DE GESTÃO E DE EXECUÇÃO | meta de 50% até out  | meta de 80% até out | meta 100% até out | Direção de Serviços Administrativos, Financeiros e de Pessoal |
|  | Medida 1.2 - Incluir nas ações de formação, a temática da igualdade do género, e encorajar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão.   | meta de 100% até dez |                     |                   | Recursos Humanos  |
|  | Medida 1.3 - Definir um email próprio para sugestões de melhoria/boas práticas no domínio da igualdade entre homens e mulheres  | meta 100% até 31 mar |                     |                   | Direção de Serviços Administrativos                           |

#### 4.2 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL

| Objetivo   | Medida  | 2020                 | 2021              | 2022 | Responsável pela implementação                          |
|--|---|----------------------|-------------------|------|---|
| Garantir as condições do princípio de Igualdade de Género na Gestão de Recursos Humanos. | Na divulgação de ofertas de emprego, bem como a divulgação de concursos internos, promover a utilização de linguagem inclusiva, como a indicação de aceitação de candidaturas de ambos os géneros | meta 50% até out     | meta 100% até out |      | Recursos Humanos  |
|  | Avaliação da equidade na representação de género nas equipas de seleção em todos os processos   | meta de 100% até out |                   |      | Conselho de Administração e Direção de Recursos Humanos |

#### 4.3 INVESTIMENTO EM CAPITAL HUMANO ATRAVÉS DA FORMAÇÃO E EDUCAÇÃO

| Objetivo   | Medida  | 2020                             | 2021                             | 2022                             | Responsável pela implementação               |
|--|---|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|--|
| Promover a integração no plano de formação de ações na área de Igualdade de Género e a participação equilibrada de género na oportunidade de qualificação. | Elaborar e implementar um plano de formação tendo em conta a necessidade de garantir a igualdade de oportunidades de qualificação. Avaliar o grau de cumprimento do plano em cada área por sexo<br>> Inclusão no plano de formação de um módulo da temática de Igualdade de Género para 2020 e anos seguintes, assegurando a participação progressiva de todos os colaboradores e colaboradoras | meta de 30% participação até out | meta de 50% participação até out | meta de 80% participação até out | Recursos Humanos e Conselho de Administração |
|  | Introduzir pelo menos 1 ação de sensibilização sobre violência de género e doméstica  |                                  |                                  | 100% até out                     | Recursos Humanos e Conselho de Administração |

#### 4.4 REMUNERAÇÕES E GESTÃO DE CARREIRAS

| Objetivo  | Medida  | 2020                    | 2021 | 2022                    | Responsável pela implementação                          |
|---|---|-------------------------|------|-------------------------|---|
| Promover o princípio da Igualdade e não discriminação em função do sexo na nomeação de trabalhadores ou trabalhadoras, incluindo para | Promover uma avaliação da satisfação do trabalho englobando temáticas como conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e paternidade/maternidade.              | meta<br>100%<br>até out |      |                         | Recursos Humanos  |
|   | Ação de sensibilização para que os trabalhadores e trabalhadoras apresentem sugestões que contribuam para a igualdade do género e para a conciliação da vida familiar e | meta<br>100%<br>até out |      |                         | Recursos Humanos  |
|   | Avaliação do desempenho, em função de critérios objetivos, que sejam comuns a homens e mulheres   |                         |      | meta<br>100%<br>até out | Conselho de Administração e Direção de Recursos Humanos |

#### 4.5 DIGNIDADE DE MULHERES E HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO

| Objetivo   | Medida  | 2020                | 2021 | 2022            | Responsável pela implementação                          |
|--|---|---------------------|------|-----------------|---|
| Divulgação dos procedimentos específicos para denúncia de situações de discriminação em função do sexo | Definição de uma base procedimental para a denúncia de situações de discriminação em função do género | meta<br>100%<br>dez |      |                 | Conselho de Administração e Direção de Recursos Humanos |
|  | Distribuição de documentos sobre Igualdade e Cidadania.   |                     |      | 100%<br>até dez | Recursos Humanos  |
|  |   |                     |      |                 |   |

#### 4.6 INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM

| Objetivo   | Medida   | 2020 | 2021 | 2022            | Responsável pela implementação               |
|--|--|------|------|-----------------|--|
| Estender a linguagem inclusiva a toda a comunicação interna e externa. | Adotar linguagem inclusiva nos meios de comunicação externos e internos.   |      |      | meta de<br>100% | Todas as áreas que comuniquem com o Exterior |
|  | Divulgação 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 |      |      | meta de<br>100% |  |

#### 4.7 CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR

| Objetivo  | Medida  | 2020                            | 2021                            | 2022                            | Responsável pela implementação |
|---|---|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|
| Promover novas formas de organização do trabalho para a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal | Analisar as áreas e funções onde é possível flexibilizar horários ou , teletrabalho e trabalho a tempo parcial, e implementar essas medidas de flexibilização, sempre que possível            | 100%<br>lev. out                | 10%<br>implem -<br>out          | 20%<br>implem -<br>out          | Todas as áreas da empresa      |
| Conceder benefícios a trabalhadores e ao seu agregado familiar  | Estimular a pratica de exercicio fisico a todos os trabalhadores e trabalhadoras da Esposende 2000 e, bem assim de todos os colaboradores e colaboradoras em regime de prestação de serviços. | meta<br>100%<br>pedidos<br>meta | meta<br>100%<br>pedidos<br>meta | meta<br>100%<br>pedidos<br>meta | Todos as áreas da empresa      |
|   | Estender as condições especiais de utilização (descontos) aos serviços prestados pela Esposende 2000 ao agregado familiar dos trabalhadores e trabalhadoras.                                  | 100%<br>pedidos<br>meta         | 100%<br>pedidos<br>meta         | 100%<br>pedidos<br>meta         | Todos as áreas da empresa      |
|   | Conceder tarifas especiais aos filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras no acesso a programas de férias e atividades de tempos livres   | 100%<br>pedidos<br>meta         | 100%<br>pedidos<br>meta         | 100%<br>pedidos<br>meta         | Todos as áreas da empresa      |
|   | Conceder a tarde do dia de aniversário a todos/as os/as trabalhadores/as com filhos com idade até 12 anos   | 100%<br>dos<br>pedidos          |                                 |                                 |                                |

Com a adoção das medidas preconizadas no presente Plano, a empresa elevará o grau de cumprimento, no concernente às questões da igualdade do género, para uma posição relevante, ou seja, passará a cumprir de modo significativo da legislação em vigor e as boas práticas nesta matéria.

### 5. REQUISITOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DE UM PLANO PARA A IGUALDADE

Para garantir o sucesso das medidas preconizadas no presente plano, é fundamental reunir as seguintes condições:

- a) O Conselho de Administração deverá aprovar o presente plano, assegurar os meios internos e a verba orçamental adequada para assegurar a concretização das medidas a implementar;
- b) A indicação ou designação pela Esposende 2000 dos órgãos ou pessoas responsáveis pela implementação e acompanhamento de cada uma das medidas:
- c) Deverá ainda ser promovida:
  - i) uma ação de divulgação por todos os trabalhadores e trabalhadoras no sentido de informar os aspetos mais relevantes do Plano e da sua implementação;
  - ii) Monitorizar o Plano e informar semestralmente o Conselho de Administração dos desvios verificados relativamente à sua concretização;
  - iii) Propor ao Conselho de Administração a adoção de novas medidas sempre que sejam identificados desvios ao plano ou os resultados (objetivos) que estes visam suprir.



Handwritten signature and a circular stamp, likely an official seal or approval mark.

## 6. AVALIAÇÃO, ACOMPANHAMENTO E REVISÃO DO PLANO

Semestralmente proceder-se-á à análise das medidas previstas, através dos indicadores e metas definidas, nos quadros indicados no ponto 4.

No decurso da implementação do presente Plano, caso se verifique e justifique a necessidade de atualização e/ou alteração das medidas nele propostas, será o mesmo submetido ao Conselho de Administração para os devidos efeitos.

Finda a implementação do presente plano, deverá ser reavaliada a situação e promovido um novo diagnóstico utilizando a mesma metodologia.