



**PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, CIDADANIA E NÃO
DISCRIMINAÇÃO**

2021

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. Contexto.....	2
2. Enquadramento Legal.....	3
3. Caracterização da Empresa.....	4
4. Âmbito.....	7
5. Diagnóstico.....	8
6. Plano de Igualdade.....	8

1. CONTEXTO

A igualdade entre sexos é uma questão de direitos humanos e uma condição de justiça social, tornando-se imprescindível para o desenvolvimento da nossa sociedade.

A igualdade de género numa sociedade, traduz-se, na igualdade de oportunidades, rendimentos, direitos e obrigações nas mais diversas áreas de intervenção do ser humano, nomeadamente, no acesso à educação, no acesso ao mercado de trabalho e na carreira profissional, no acesso à saúde e no acesso ao poder e à influência.

Deste modo, nas sociedades contemporâneas o género molda as perceções individuais e as identidades, as expectativas e as interações sociais, bem como as relações de poder e as oportunidades de escolarização e profissionais de homens e mulheres.

A discriminação de género é uma realidade incontornável em Portugal, assim como na esmagadora maioria dos restantes países europeus. Apesar de ser uma preocupação legislativa, que se tem acentuado nos últimos anos, a discriminação entre sexos subsiste no nosso dia-a-dia, tornando-se urgente que se reflita e implemente medidas que atenuem estes desequilíbrios.

2. ENQUADRAMENTO LEGAL

A implementação do Plano para a Igualdade, Cidadania e não discriminação, está em consonância com:

- i) Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011 – 2020), aprovado a 7 de março de 2011;
- ii) Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, de 18 de dezembro de 2000;
- iii) Tratado de Amesterdão, de 1997;
- iv) Tratado de Lisboa, de 2007
- v) A Constituição da República Portuguesa, concretamente, a alínea h) do artigo 9.º (*Promover a igualdade entre Homens e Mulheres*) e o artigo 13.º, n.º 1 (*Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a Lei*) e, n.º 2 (*Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual*);
- vi) Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, que determina a obrigatoriedade de adoção de planos para a igualdade em todas as empresas do Setor Empresarial do Estado com dever de reportar semestralmente, ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade. Determina, ainda, a presença plural de mulheres e homens nas nomeações ou designações para cargos da administração e de fiscalização. O Estado enquanto acionista de empresas privadas, deve propor aos restantes acionistas a adoção de políticas de promoção da igualdade de género;
- vii) Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março, que aprova um conjunto de medidas que visam garantir e promover a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, nomeadamente na eliminação das diferenças salariais, da promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, do incentivo ao aprofundamento da responsabilidade social das empresas, da eliminação da segregação do mercado de trabalho e de outras discriminações;

- viii) Lei n.º 62/2017, de 01 de agosto, que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

A implementação e efetividade do Plano para a Igualdade e Não Discriminação na Urbhorta pressupõe a elaboração de novas mudanças organizacionais.

Perante o exposto, esta empresa assume formalmente o compromisso de desenvolver uma política de igualdade de género e de não discriminação adaptada à realidade da mesma, estabelecendo objetivos estratégicos, nomeadamente através de boas práticas laborais, apoio profissional e de desenvolvimento pessoal, serviços e benefícios, entre outros.

Esta declaração de compromisso, visa uma melhor concretização do objeto social da Urbhorta, contando para isso com trabalhadores e trabalhadoras mais motivados/as e consciencializados/as para as vantagens do alcance da igualdade de género e de oportunidades entre mulheres e homens e em todas as dimensões da vida pública e privada.

3. CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

A URBHORTA, CONSTRUÇÃO, GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PROJETOS EMPRESARIAIS, E.E.M., iniciou a sua atividade em 2006.

A empresa tem como áreas de intervenção atividades de natureza de interesse geral e atividades de promoção do desenvolvimento local e regional, tendo como principal atividade a promoção e gestão de equipamentos coletivos e prestação de serviços nas áreas da educação, ensino e formação profissional, ação social, cultura, saúde e desporto, constituindo estas o seu objeto social.

- a) Além destas áreas operacionais a Urbhorta desenvolve outras atividades complementares à sua atividade principal, nomeadamente, quanto ao Desenvolvimento, implementação e construção de projetos de desenvolvimento e inovação empresarial, Gestão e exploração de projetos

empresariais, Promoção, manutenção e conservação de infraestruturas urbanísticas, renovação, reabilitação e gestão urbanas, promoção, realização e gestão de imóveis de habitação social, criação de estruturas e prestação de serviços de apoio a idosos, crianças ou cidadãos desfavorecidos; gestão, exploração e promoção do desenvolvimento de atividades culturais, atividades turísticas (turismo equestre), atividades desportivas recreativas e de lazer, atividades ambientais, comercialização e promoção de produtos provenientes das suas atividades, a gestão, exploração, prestação de serviços e promoção do desenvolvimento de atividade de saúde, a promoção e gestão de equipamentos coletivos das áreas culturais, educativas, de saúde, desportivos, recreativos, turísticos, ambientais, gestão, exploração e fiscalização de espaços e equipamentos de controlo de zonas de estacionamento, gestão do património edificado do Concelho da Horta com vista à sua integração e desenvolvimento urbano e rural, promoção e gestão do património edificado do Concelho da Horta com vista à sua integração e desenvolvimento urbano e rural, desenvolvimento de valências locais e regionais, qualificação e formação profissional.

A 30 de outubro de 2020 a Urbhorta tem 29 trabalhadores, dos quais 15 mulheres e 14 homens. A idade média ronda os 42 anos.

Os cargos de chefia, coordenação e direção são ocupados por 2 mulheres e 3 homens.

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

Escolaridade por Género		
	Homens	Mulheres
Ensino Superior	2	5
Ensino Secundário	3	6

Ensino Básico	9	4
----------------------	---	---

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

Idades por Género		
	Homens	Mulheres
30-35	0	3
36-40	2	4
41- 46	6	8
47-52	6	0

Agora apresentamos o gráfico alusivo à distribuição de homens e mulheres por área funcional.

Área Funcional por Género		
	Homens	Mulheres
Não Operacional	10	12
Operacional	4	3

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

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

A Urbhorta E.E.M. sendo uma empresa pertencente ao universo municipal do concelho da Horta, tem beneficiado da Estratégia Municipal para a Igualdade, Cidadania e Não Discriminação, aprovada em Reunião de Câmara a 04 de agosto de 2016, 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.

4. 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 setor público, determinar as orientações para o seu bom governo, permitindo elevados níveis de performance e em moldes que constituam, exemplos para a difusão de boas práticas.

Preconiza-se a adoção de políticas de responsabilidade social que invistam em objetos 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.

5. 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 (ANEXO I), que permite uma avaliação da empresa em três componentes fundamentais da gestão empresarial:

1. Planeamento estratégico

- Estratégia
- Missão e Valores da empresa

2. Gestão de Recursos Humanos

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

3. Comunicação

- Comunicação interna e externa

6. 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:

- Assegurem 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 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 a 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 (ANEXO I), passamos a apresentar o Plano de Igualdade e Não Discriminação da Urbhorta E.E.M.

Este Plano, nesta 1.ª fase, contempla oito 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.	Divulgar o Plano no Concelho da Horta.

Medida 2- Recrutamento e seleção

Medida 2.1

Implementar o tratamento dos processos de recrutamento e seleção por género

Objetivo	Meta
Obter informação detalhada 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 trabalhadores.

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.	Uma ação de formação por quadrimestre aos trabalhadores da empresa.

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;

Medidas 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;

Medidas 4.3

Fomentar ações de voluntariado na temática da inclusão e responsabilidade social.

Objetivo	Meta
Participação ativa de trabalhadores e trabalhadoras no incentivo à igualdade de género e não discriminação.	Reuniões semestrais com chefias.

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

Medida 5.1

Criação de uma política para a Igualdade de Género.

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

Medida 5.2

Elaboração de um Código de Ética e Conduta da empresa.

Objetivo	Meta
Depois de elaborado, definir procedimentos no caso de incumprimento do mesmo.	Assegurar o cumprimento pelo respeito e igualdade entre homens e mulheres.

Medida 6 – Conciliação Vida Familiar e Profissional

Medida 6.1.

Ajustamento e flexibilização do tempo de trabalho negociando o mínimo de horas de trabalho/ano ou instituindo bancos de horas. Mais do que o cumprimento de um horário de trabalho, o trabalhador responsabiliza-se pelo cumprimento de objetivos.

Objetivo	Meta
Ajustamento e flexibilização do tempo de trabalho negociando o mínimo de horas de trabalho/ano ou instituindo bancos de horas	Assegurar a maior disponibilidade dos pais com os seus filhos.

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.	Divulgação da legislação sobre este tema.

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. Dar visibilidade à igualdade de género na empresa.	Neutralização ou abstração da referência sexual (p.ex, utilizar <i>a pessoa que requer</i> , em vez de <i>O requerente</i> .), ou a utilização de formas duplas (p.ex, utilizar <i>pai e mãe</i> em vez de <i>pais</i>).

C) Cronograma

MEDIDAS	RESPONSÁVEL	CALENDARIZAÇÃO
Medida 1.1	Conselho de Administração	2021
Medida 2.1	Conselho de Administração	2021
Medida 3.1	Conselho de Administração	2021
Medida 3.2	Conselho de Administração	2021
Medida 4.1	Conselho de Administração	2021
Medida 4.2	Conselho de	2021

	Administração	
Medida 4.3	Conselho de Administração	2021
Medida 5.1	Conselho de Administração	2021
Medida 5.2	Conselho de Administração	2021
Medida 6.1	Conselho de Administração	2021
Medida 7.1	Conselho de Administração	2021
Medida 8.1	Conselho de Administração	2021
Medida 8.2	Conselho de Administração	2021

D) Monitorização e avaliação

A verificação e acompanhamento do Plano para a Igualdade e não discriminação será da responsabilidade do Conselho de Administração, coadjuvado pelo apoio jurídico da empresa.

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

O Presidente do Conselho de Administração,

José António Faria de Freitas

O Vogal do Conselho de Administração,

Filipe Ávila Menezes