

PLANO PARA A IGUALDADE

EMPRESA SIMARSUL, Saneamento da Península de Setúbal, SA

IDENTIFICADOR P-2021/27

SETOR Setor empresarial do Estado

DATA DE SUBMISSÃO 15-09-2021

CARACTERIZAÇÃO

| | INDICADORES | MULHERES | HOMENS |
|--------------------------------|-----------------------------------|----------|--------|
| FAIXA ETÁRIA | 15-24 anos | 0 | 0 |
| | 25-34 anos | 0 | 0 |
| | 35-44 anos | 0 | 0 |
| | 45-64 anos | 0 | 0 |
| | >65 anos | 0 | 0 |
| HABILITAÇÕES LITERÁRIAS | Ensino básico | 0 | 29 |
| | Ensino secundário | 6 | 33 |
| | Ensino superior | 18 | 13 |
| RECURSOS HUMANOS | Orgãos de administração | 2 | 3 |
| | Orgãos de fiscalização | 1 | 2 |
| | Orgão sociais | 0 | 0 |
| | Dirigentes Superiores de 1º grau | 1 | 2 |
| | Dirigentes Superiores de 2º nível | 1 | 1 |
| | Direção Intermédia de 1º grau | 8 | 7 |
| | Direção Intermédia de 2º grau | 0 | 0 |
| | Pessoal Técnico Superior | 10 | 3 |
| | Coordenação Técnica | 0 | 0 |
| | Pessoal Assistente Técnico | 4 | 2 |
| | Encarregado/a Geral Operacional | 0 | 0 |
| | Encarregado/a Operacional | 0 | 0 |

PLANO PARA A IGUALDADE

| | | | |
|-------------------------------|---|----|----|
| RECURSOS HUMANOS | Pessoal Assistente Operacional | 1 | 61 |
| | Pessoal estagiário/a | 0 | 0 |
| VÍNCULO CONTRATUAL | Contrato de trabalho sem termo | 23 | 76 |
| | Contrato de trabalho a prazo | 0 | 0 |
| | Contrato de trabalho incerto | 1 | 1 |
| | Contrato com vínculo de trabalho temporário | 1 | 0 |
| | Outras situações(prestação de serviços) | 2 | 0 |

PLANO PARA A IGUALDADE

MEDIDAS

DIMENSÃO: Estratégia, missão e valores da empresa

| OBJETIVO | MEDIDA | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL | ORÇAMENTO | INDICADOR | META | OBSERVAÇÕES |
|---|--|--|--|------------------------|--|---|-------------|
| Manter informados os trabalhadores/as de forma acessível | Reestruturação de espaço na intranet dedicado à temática da conciliação (protocolos, boas práticas, entre outros) | CEA | Todos | 5000 € | Área específica de Igualdade de Género na intranet (reestruturada) | Reestruturar área específica na intranet até junho. | |
| Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade | Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens | CE | SRS | Sem custos específicos | Monitorizar o plano | 2 monitorizações/a no (semestral) | |
| Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens | Realização de iniciativas para debate de ideias sobre a promoção da igualdade entre homens e mulheres e a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional. | SRS e CEA e RH | Todos | Sem custos específicos | N.º de iniciativas realizadas | 2 iniciativas | |
| Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo | Reforço da Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação da empresa (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas) | SRS e CEA e RH | Todos | Sem custos específicos | Implementação e monitorização do Guia de Comunicação Inclusiva | 2 monitorizações/a no (semestral) | |

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Igualdade no acesso ao emprego

SUBDIMENSÃO: Anúncios, seleção e recrutamento

| OBJETIVO | MEDIDA | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL | ORÇAMENTO | INDICADOR | META | OBSERVAÇÕES |
|---|---|--|--|--|----------------------|---|-------------|
| Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens | Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamentos de género | RH | Todos | Custos diluídos no normal funcionamento da empresa | N.º chefias formadas | 100% chefias envolvidas no processo de recrutamento | |

Prevenção de práticas discriminatórias

| OBJETIVO | MEDIDA | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL | ORÇAMENTO | INDICADOR | META | OBSERVAÇÕES |
|--|--|--|--|------------------------|--------------------------|---------------------|-------------|
| Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego | Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo | RH | Todos | Sem custos específicos | N.º de não conformidades | 0 não conformidades | |

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Formação inicial e contínua

| OBJETIVO | MEDIDA | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL | ORÇAMENTO | INDICADOR | META | OBSERVAÇÕES |
|--|--|--|--|--|---|---------------------------|-------------|
| Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma | Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; Assédio moral e sexual no trabalho | SRS e RH | Todos | Custos diluídos no normal funcionamento da empresa | N.º de trabalhadores/as com formação sobre igualdade e não discriminação/ N.º total de trabalhadores/as N.º de admissões com ações de acolhimento com divulgação dos princípios de igualdade, não discriminação e conciliação/N.º total de admissões. | 100% dos trabalhadores/as | |

PLANO PARA A IGUALDADE

| Prevenção de práticas discriminatórias | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|-------------------|-----------------|-------------|
| OBJETIVO | MEDIDA | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL | ORÇAMENTO | INDICADOR | META | OBSERVAÇÕES |
| Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa | Implementação de procedimento interno para que, em ações de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, seja concedida, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção | SRS e RH | Todos | Custos diluídos no normal funcionamento da empresa | N.º de avaliações | 1 avaliação/ano | |

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho

SUBDIMENSÃO: Avaliação de desempenho

| OBJETIVO | MEDIDA | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL | ORÇAMENTO | INDICADOR | META | OBSERVAÇÕES |
|---|---|--|--|--|---|---|-------------|
| Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens | Formação em enviesamento inconsciente a todos os Trabalhadores/as profissionais de recursos humanos e diretores/as, contribuindo para a sensibilização de potenciais enviesamentos em processos inerentes à gestão de pessoas, como a avaliação de desempenho, a contratação, as promoções, a formação/desenvolvimento. | RH | Todos | Custos diluídos no normal funcionamento da empresa | Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as por ações de formação e o total de trabalhadores e trabalhadoras da empresa, no ano em referência | 100% | |
| Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens | Divulgação do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade | RH | Todos | Custos diluídos no normal funcionamento da empresa | N.º de trabalhadores/as abrangidos pela comunicação/ N.º total de trabalhadores/as | Informação disponível a 100% dos trabalhadores/as | |

PLANO PARA A IGUALDADE

| | | | | | | | |
|---|---|----|-------|------------------------|---|---------------------|--|
| Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens | Monitorização anual dos resultados da avaliação de desempenho e eventual revisão do procedimento, de modo a garantir que exclui qualquer discriminação (direta ou indireta) | RH | Todos | Sem custos específicos | Relatório de diagnóstico e medidas corretivas adotadas (se necessárias) | 0 não conformidades | |
|---|---|----|-------|------------------------|---|---------------------|--|

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Proteção na parentalidade

SUBDIMENSÃO: Licenças / Licenças partilhadas

Prevenção de práticas discriminatórias

| OBJETIVO | MEDIDA | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL | ORÇAMENTO | INDICADOR | META | OBSERVAÇÕES |
|---|---|--|--|--|---|--|-------------|
| Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras. Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial. | Afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação, incluindo as licenças, referente ao direito de parentalidade | SRS e RH e CEA | Todos | Custos diluídos no normal funcionamento da empresa | N.º trabalhadores/as com acesso a toda a informação/N.º total de trabalhadores/as | Informação disponível a 100% dos/as trabalhadores/as | |

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

| OBJETIVO | MEDIDA | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL | ORÇAMENTO | INDICADOR | META | OBSERVAÇÕES |
|--|---|--|--|---|---|--|-------------|
| Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras. | Disponibilizar meios/informação que promovam a melhoria na saúde ao longo dos ciclos de vida de mulheres e de homens (Exemplo: Campanhas de condução segura, Campanhas para reforma ativa) | SRS e RH e CEA | Todos | 5000 € | nº de iniciativas | 1 iniciativa | |
| Promover a divulgação de protocolos que facilitem a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras | Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas) | SRS e RH e CEA | Todos | Variável de acordo com as medidas implementadas | N.º de trabalhadores/as com acesso à informação | Disponibilizada informação a 100% dos trabalhadores/as | |

Prevenção de práticas discriminatórias

| OBJETIVO | MEDIDA | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL | ORÇAMENTO | INDICADOR | META | OBSERVAÇÕES |
|--|---|--|--|-----------|---|------|-------------|
| Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras. | Certificar a empresa na norma NP 4552:2016 - Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal. | SRS | Todos | 12500€ | Realização da auditoria de certificação | 2022 | |

PLANO PARA A IGUALDADE

SUBDIMENSÃO: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial

| OBJETIVO | MEDIDA | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL | ORÇAMENTO | INDICADOR | META | OBSERVAÇÕES |
|---|---|--|--|------------------------|-------------------|--------------|-------------|
| Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares | Encorajamento aos trabalhadores homens a usufruir de horário flexível | RH | Todos | Sem custos específicos | nº de iniciativas | 1 iniciativa | |

SUBDIMENSÃO: Teletrabalho

| OBJETIVO | MEDIDA | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL | ORÇAMENTO | INDICADOR | META | OBSERVAÇÕES |
|---|---|--|--|------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|-------------|
| Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares | Aplicação, por iniciativa própria, do regime de teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal | RH | Todos | Sem custos específicos | Procedimento elaborado e implementado | Implementação de procedimento | |

PLANO PARA A IGUALDADE

| DIMENSÃO: Prevenção da prática de assédio no trabalho | | | | | | | |
|---|--|--|--|------------------------|--|---------------------------|-------------|
| OBJETIVO | MEDIDA | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL | ORÇAMENTO | INDICADOR | META | OBSERVAÇÕES |
| Prevenir e combater o assédio no trabalho. Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora | Reforço de divulgação do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho a todos/as os/as trabalhadores/as, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade | RH e CEA | Todos | Sem custos específicos | N.º trabalhadores/as com acesso a informação e/ou sensibilização / N.º total de trabalhadores/as | 100% dos trabalhadores/as | |