

PLANO PARA A IGUALDADE

EMPRESA EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão

IDENTIFICADOR P-2023/8

SETOR Setor empresarial local

DATA DE SUBMISSÃO 12-09-2023

CARACTERIZAÇÃO

	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
FAIXA ETÁRIA	15-24 anos	0	1
	25-34 anos	6	20
	35-44 anos	36	47
	45-64 anos	3	182
	>65 anos	3	4
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Ensino básico	62	167
	Ensino secundário	31	58
	Ensino superior	35	29
RECURSOS HUMANOS	Orgãos de administração	1	2
	Orgãos de fiscalização	0	0
	Orgão sociais	0	0
	Dirigentes Superiores de 1º grau	0	5
	Dirigentes Superiores de 2º nível	3	5
	Direção Intermédia de 1º grau	0	0
	Direção Intermédia de 2º grau	2	2
	Pessoal Técnico Superior	21	9
	Coordenação Técnica	3	9
	Pessoal Assistente Técnico	30	38
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	1	10

PLANO PARA A IGUALDADE

RECURSOS HUMANOS	Pessoal Assistente Operacional	68	176
	Pessoal estagiário/a	0	0
VÍNCULO CONTRATUAL	Contrato de trabalho sem termo	120	241
	Contrato de trabalho a prazo	8	13
	Contrato de trabalho incerto	0	0
	Contrato com vínculo de trabalho temporário	0	0
	Outras situações(prestação de serviços)	0	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
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens e formalização das respetivas competências	DSS	SRH	Não envolve custos específicos	Criação de Comité/Task Force para acompanhamento do Plano de Igualdade, no ano de 2024	Comité/Task Force criada, com competências formalmente definidas, no primeiro semestre de 2024	
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Criação de mecanismos internos que incentivem a apresentação de sugestões, por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras, no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial	Comunicação	Todos	Não envolve custos específicos	Número de sugestões dadas por trabalhadores e trabalhadoras, no ano de 2024	Elevada participação. [Especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e trabalhadoras na apresentação de sugestões, no final do ano de 2024	

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	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma objetiva e transparente	DSS	SRH	Não envolve custos específicos	Procedimento interno de seleção e recrutamento criado e implementado, no ano de 2024	Procedimento interno de seleção e recrutamento definido em Acordo de Empresa, no ano de 2024	

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	DSS	SRH	Inserido nos custos de formação de 2024	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual, no ano de 2024	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual, no segundo semestre de 2024	

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
Promover a transparência interna sobre o modelo de avaliação de desempenho	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	DSS	SRH / Comunicação	Não envolve custos específicos	Modelo de avaliação de desempenho divulgado no sítio eletrónico da empresa, intranet e afixação nos locais internos de reconhecida visibilidade.	Divulgação do modelo de avaliação de desempenho divulgado no sítio eletrónico da empresa, na intranet e publicação no Acordo de Empresa	
	Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar que as ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho das funções são aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens e por mulheres	DSS	SRH	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de 2024	Procedimento interno criado e implementado até ao final do ano de referência 2024	

PLANO PARA A IGUALDADE

SUBDIMENSÃO: Promoção / Progressão da carreira profissional

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar que 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 não discriminação em função do sexo	Direção-geral	DSS	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de 2024	Procedimento interno criado e implementado até ao final do segundo semestres de 2024	

PLANO PARA A IGUALDADE

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

SUBDIMENSÃO: Faltas

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir que o regime de faltas 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	Definição e concessão a trabalhadores e trabalhadoras de períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos	DSS	SRH	Não envolve custos específicos	Períodos definidos no acordo de empresa e concedidos, no ano de 2024	Definição dos períodos de ausência até ao final de 2024	

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	Realização de ações de formação/orientação a chefias intermédias para, na concessão de horário flexível, terem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens	DSS	SRH	Incluído nos custos de formação	Número de ações de formação/orientação a chefias intermédias no ano de 2024	Uma ação de formação, no ano de 2024	

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	Realização de ações de sensibilização sobre a prática de assédio no trabalho e de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de trabalhadores e trabalhadoras	DSS	SRH	Incluído nos custos de formação	Rácio entre o nº de trabalhadores/as abrangidos/as por ações de sensibilização e o total de trabalhadores/as no ano de 2024	Uma ação de formação/sensibilização, no ano de 2024	