



Plano para a Igualdade de Género e não discriminação na Empresa

[38.737182, -9.304986]



Índice

1. Enquadramento
2. Caracterização da entidade e organograma
3. Indicadores relativos ao quadro de pessoal
4. Objetivos
5. Práticas implementadas que favorecem a igualdade de género
6. Ações a desenvolver



[38.737182, -9.304986]

1. Enquadramento

O XIX Governo Constitucional assumiu no seu Programa o compromisso com a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção da igualdade de género, designadamente através da execução dos Planos Nacionais.

O **V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não - discriminação 2014 -2017 (V PNI)** enquadra-se nos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais, designadamente no âmbito da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa, da União Europeia e da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), tendo uma forte componente de transversalização da dimensão da igualdade de género na atividade de todos os setores da economia portuguesa e de não discriminação em função do género e da orientação sexual.

Nesse sentido apresentamos o plano para a igualdade através do qual se visa alcançar a igualdade de género e a não discriminação em função do sexo e da orientação sexual.

2. Caracterização da Entidade E Organograma

A **Município** nasceu em 1999, fruto da vontade de um conjunto de Municípios, em constituir uma sociedade capaz de dar resposta às suas necessidades prementes de planeamento, ordenamento do território e desenvolvimento de soluções SIG. É uma empresa Municipal enquadrada no setor empresarial local no âmbito da Lei 50/2012.

Apresenta atualmente o seguinte organograma:



As principais atividades da empresa incidem nos seguintes domínios:

- produção de cartografia, topografia e ortofotomapas;
- conceção e gestão de sistemas de informação geográfica e em geral de sistemas de informação;
- produção e comercialização de dados;
- desenvolvimento e gestão de projetos de Internet e intranet;

- trabalho aéreo;
- formação nas áreas da sua atividade social (formação profissional);
- prestação de serviços energéticos, nomeadamente de consultoria, auditoria, inspeção, certificação, racionalização energética e gestão de eficiência energética;
- organização, gestão e prestação de serviços relacionados com sistemas de compras públicas, centrais de compras públicas e compras em grupo;
- cadastro predial e cadastro de infraestruturas.

3. Indicadores relativos ao quadro de pessoal

A Administração da empresa é composta pelo Presidente do Conselho de Administração e por mais dois Administradores não executivos. Na análise seguinte os membros do Conselho de Administração não são contemplados, uma vez que os mesmos são nomeados pela Assembleia-Geral de acionistas.

O capital humano da empresa é constituído por 35 trabalhadores. Desses, 11 são do género feminino e 24 do masculino.

Apresentam-se em seguida alguns indicadores relativos aos trabalhadores da empresa:

CAPITAL HUMANO	Género Masculino	Género Feminino
Administração	1	
Direção Administrativa e Financeira	2	3
Direção de Cartografia e Cadastro	9	6
Direção de Inteligência Espacial	8	
Direção de Engenharia e Infraestruturas	1	2
Direção de Novos Negócios	3	
Total de trabalhadores por género	24	11

ESTRUTURA ETÁRIA	Género Masculino	Género Feminino
De 40 a 69 anos	14	7
De 18 a 39 anos	10	4

HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Género Masculino	Género Feminino
Dbutoramento	1	0
Mestrado	0	0
Ensino Superior	15	9
Ensino Secundário	8	2
3º Ciclo Ensino Básico	0	0
Total trabalhadores	35	

DISTRIBUIÇÃO POR ÁREAS/FUNÇÕES	Género Masculino	Género Feminino
Diretores	4	2
Area Administrativa e Financeira	1	3
Area Produção	17	6
Area Informática	2	0
Total trabalhadores	35	

4. Objetivos

Os objetivos que presidem ao presente Plano para a Igualdade de Género são os seguintes:

- Promover e desenvolver a igualdade entre homens e mulheres na empresa, através de uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades;
- Promoção da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, no cumprimento da regulamentação existente e dos referenciais internacionais relevantes.

5. Práticas implementadas que favorecem a igualdade de género

- **Recrutamento e seleção** – adotar a utilização da designação M/F nos anúncios de oferta de emprego; valorizar de igual forma as competências em ambos os géneros; ter em consideração na sua análise, aquando da seleção, o género que está sub-representado nessa função;
- **Formação** – a empresa tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens quando elabora os seus planos de formação, assim como as formações a serem ministradas não são selecionadas tendo em consideração o género do trabalhador;

- **Remunerações e gestão de carreira** – a igualdade entre homens e mulheres na esfera profissional é uma constante, não existindo discriminação em função do género, por trabalho igual, remuneração igual;
- **Conciliação entre a vida profissional e a familiar** – está consagrado a concessão de períodos de tempo para usufruto pessoal dos trabalhadores.

6. Ações a desenvolver para a igualdade de género

- Implementar um maior equilíbrio de género nos grupos de trabalho;
- Publicar o plano para a igualdade e género no *website* da empresa;
- Em futuros processos de mobilidade interna ou recrutamento procurar continuar a equilibrar a participação de homens e mulheres por função/categoria/área, selecionando o género sub-representado;
- Realizar ações para a conciliação trabalho, família e vida pessoal, dos trabalhadores como incentivo para uma maior produtividade.

7. Conclusão

No final de cada ano e, sempre que existirem ocorrências que possam potenciar situações de discriminação de género, será registada a ocorrência no Sistema de Gestão de Qualidade (SGQ). O SGQ implementará medidas corretivas ou preventivas, tendo em vista a melhoria contínua da promoção da igualdade de género e não discriminação na empresa.

Oeiras, 22 de setembro de 2017

O Diretor Geral,

(António Fernandes)



Municípiã®

[38.737182, -9.304986]