



Plano para a Igualdade de Género – 2020 a 2021

Índice

Introdução	3
Quem somos	4
A igualdade de género	6
Um plano para a igualdade de género.....	7
Diagnóstico de igualdade de género	8
Áreas de intervenção em matéria de igualdade de género	9
O nosso compromisso – plano para a igualdade de género da VITRUS.....	10
Acompanhamento e revisão do plano.....	13

1. Introdução

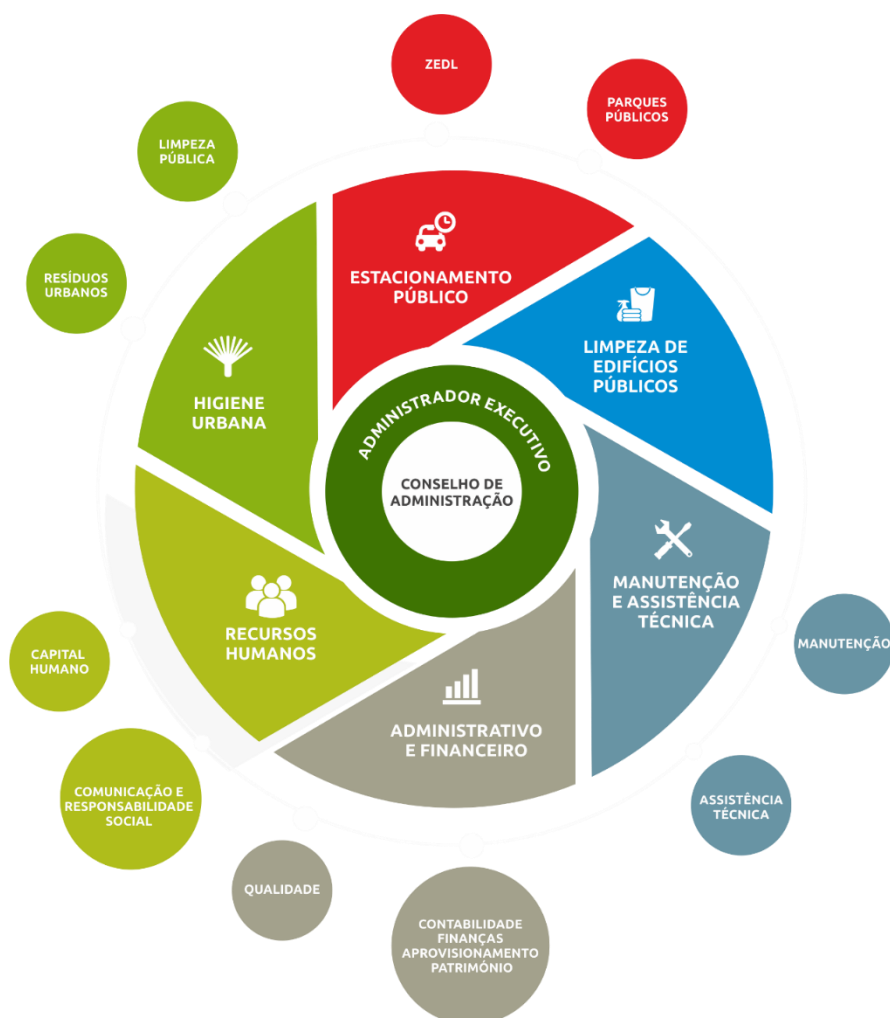
A 1 de agosto de 2017, através da Lei n.º 62/2017, foi aprovado o Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa. No seu artigo 7.º, as entidades do setor público empresarial devem, anualmente, “elaborar planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional”. Posto isto, o presente plano pretende garantir que é efetuado um caminho que garanta a igualdade entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

2. Quem somos

A VITRUS AMBIENTE EM SA é uma empresa municipal, sendo a sua área de atuação o Município de Guimarães.

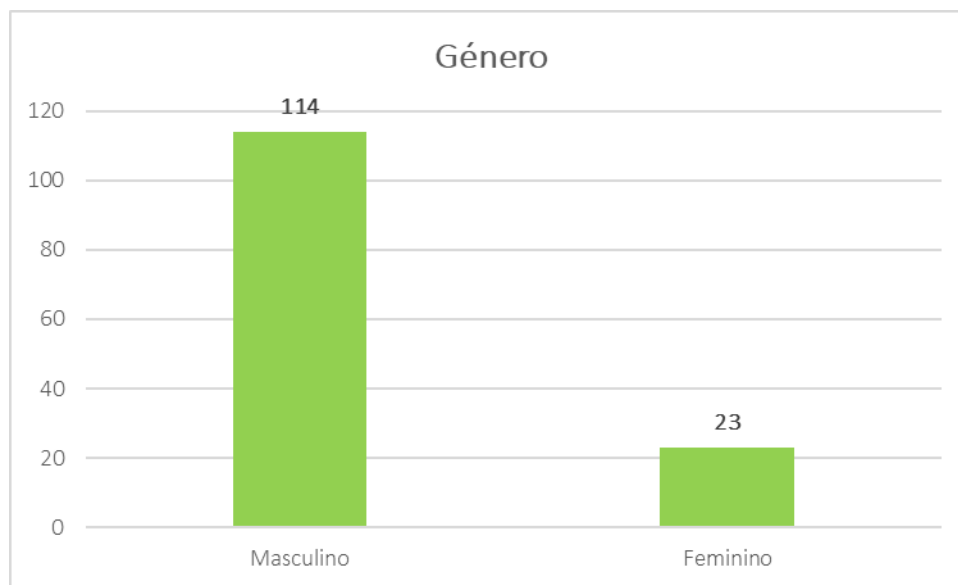
Constituída por escritura pública em 8 de setembro de 2010 e com início da sua atividade no dia 1 de Outubro do mesmo ano, a VITRUS assume, por delegação de competências do município, a gestão de serviços de interesse geral nas seguintes áreas:

- 1) Gestão de Resíduos Urbanos e Limpeza Pública, nomeadamente na recolha e transporte a destino final de RU's, limpeza de instalações e de espaços públicos;
- 2) Promoção, Gestão e Fiscalização do Estacionamento Público Urbano, em particular nos parques públicos e zonas de estacionamento de duração limitada.



Orgulhamo-nos do serviço público que prestamos e dos níveis de qualidade com que o fazemos. Acreditamos que o nosso sucesso se deve a uma equipa altamente competente e motivada. Posto isto, apostamos no desenvolvimento dos nossos colaboradores e na captação de novos talentos e, para nós, o talento não tem género.

A VITRUS conta atualmente com 148 trabalhadores. Destes, 23% são mulheres e 77% são homens. Esta disparidade resulta, em grande medida, da natureza tradicionalmente masculina dos serviços prestados. É, no entanto, inferior quando analisamos os cargos de chefia, técnicos superiores e serviços administrativos (37% mulheres e 63% homens).



Considerando apenas o Conselho de Administração, composto por três elementos, sendo que fazendo a análise por género, dois são homens, existindo uma mulher.

3. A igualdade de género

Falar de Igualdade de Género é falar de igualdade de direitos, de liberdades e de igualdade de oportunidades de participação, reconhecimento e valorização de mulheres e de homens, em todos os domínios da sociedade, político, económico, laboral, pessoal e familiar.

As empresas, enquanto agentes ativos na sociedade, têm um papel fundamental na mudança do atual paradigma que tem perpetuado situações como:

- A existência de desigualdades salariais decorrentes da participação desigual dos homens e mulheres no mercado de trabalho;
- A existência de segregação vertical decorrente da existência de estereótipos de género, uma vez que os lugares de chefia são maioritariamente ocupados por homens, pese embora o número de mulheres com habilitações académicas ser superior ao dos homens;
- A existência de segregação horizontal decorrente da existência de estereótipos de género e de papéis sociais, visto que continuam a persistir profissões tendencialmente femininas e tendencialmente masculinas;
- A existência de desigualdades nas participações e usos do tempo entre homens e mulheres no que diz respeito à vida familiar, visto que as mulheres são as principais cuidadoras e os homens são, muitas vezes, estigmatizados nos seus locais de trabalho quando fazem uso dos seus direitos parentais.

De salientar que as análises aos indicadores de Igualdade de Género na VITRUS têm demonstrado a inexistência de desigualdades salariais.

4. Um plano para a Igualdade de Género

Para a VITRUS a Igualdade de Género é uma questão de direitos fundamentais e, por isso, a não discriminação em função do género está expressamente assegurada no Código de Conduta, a par com outros tipos de discriminação, nomeadamente em função da raça, convicção religiosa ou opinião política. A VITRUS e os seus colaboradores/as estão assim comprometidos/as em pautar a sua atuação pelos mais elevados padrões de integridade e dignidade individual, devendo denunciar qualquer prática discriminatória.

A Lei n.º62/2017 de 1 de agosto veio estabelecer, para as empresas do setor público empresarial, o princípio da elaboração e afixação de planos anuais para a igualdade, tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do género e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

A elaboração do presente plano seguiu as orientações contantes do «Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas» que prevê a realização de um autodiagnóstico tendo em vista a identificação da existência de políticas e práticas no domínio da igualdade de género.

5. Diagnóstico de Igualdade de Género

O “Guia de autoavaliação da igualdade de género” foi aplicado na VITRUS em 2019 e permitiu estabelecer o conjunto de medidas que serviram de base ao presente Guia.

Composto por 60 perguntas, este questionário cobriu as seguintes dimensões de análise:

- 1) Estratégia, missão e valores da empresa;
- 2) Recrutamento e seleção;
- 3) Formação contínua;
- 4) Gestão de carreiras e remunerações;
- 5) Diálogo social e participação de trabalhadores/as;
- 6) Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho;
- 7) Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- 8) Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias;
- 9) Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família;
- 10) Comunicação interna e externa.

6. Áreas de intervenção em matéria de Igualdade de Género

Resultante deste diagnóstico, foram identificadas as dimensões melhor cotadas e as que carecem de melhoria.

Dimensões melhor cotadas

- Recrutamento e seleção;
- Formação contínua;
- Gestão de carreiras e remunerações;
- Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família;
- Comunicação interna e externa.

Dimensões que carecem de melhoria

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Diálogo social e participação de trabalhadores/as;
- Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho;
- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias.

Face aos resultados obtidos, a VITRUS decidiu que deve implementar um conjunto de medidas neste domínio que vão permitir colmatar as fragilidades identificadas, nomeadamente nas dimensões menos cotadas, bem como melhorar as dimensões com melhor cotação.

7. O nosso compromisso – Plano para a Igualdade Género da VITRUS para 2020-2021

As medidas a seguir descritas são parte integrante do Plano para a Igualdade de Género da VITRUS para 2020 e 2021.

Dimensão	Objetivo	Medida
Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família	Incentivo ao gozo das horas para frequência de cursos de preparação para o nascimento, consultas, exames entre outros	Divulgar, nos canais de comunicação interna, os direitos existentes na lei em matéria de maternidade/paternidade
		Permitir que os pais frequentem o curso de preparação para o nascimento, caso seja em horário laboral
	Incentivar à participação do pai na vida familiar	Divulgar, nos meios de comunicação interna, os depoimentos de colaboradores/as que assumam a partilha dos cuidados familiares
	Sensibilização sobre a integração na vida ativa	Realizar ações de sensibilização e outras medidas de apoio ao regresso dos pais/mães, após período de ausência para gozo de licenças parentais.
Diálogo social e participação de trabalhadores/as	Diálogo com os trabalhadores	Incluir o tema da conciliação da vida pessoal e familiar nas reuniões com os trabalhadores, por forma a recolher sugestões de melhoria.

Dimensão	Objetivo	Medida
Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias	Relacionamento com entidades externas que permitam benefícios para os trabalhadores/as e família	Realizar protocolos com empresas com serviço de conveniência para a vida doméstica (babysitting, lavandaria, restauração, entre outros).
	Prevenção de doenças	Realizar ações de prevenção de doenças, identificadas através dos meios de diagnóstico da Medicina no Trabalho
Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal	Realizar ações de sensibilização sobre o equilíbrio trabalho-vida pessoal e fornecer as ferramentas necessárias para uma maior eficácia nesta relação.
	Melhorar o bem-estar	Disponibilizar consultas de psicologia e nutrição para os trabalhadores/as
	Valorizar a maternidade/paternidade	Felicitar os colaboradores pelo nascimento de um(a) filho (a)
Formação Continua	Temática da igualdade de género	Inclusão no plano de formação de um módulo da temática de igualdade de género

Dimensão	Objetivo	Medida
Estratégia, Missão e Valores da empresa	Cuidados a ter na elaboração dos relatórios e regulamentos	Na elaboração dos relatórios e regulamentos deve ser feita menção expressa à igualdade de género
	Alocação de verbas	Devem ser alocadas verbas para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade de género
	Rever os valores da empresa	Fazer referência expressa aos princípios da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres
Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho	Procedimento de apresentação de queixa	Definir e divulgar o procedimento a adotar para apresentação de queixa por discriminação

8. Acompanhamento e Revisão do Plano

O presente plano foi definido para iniciar a 01 de julho 2020, até 31 de dezembro de 2021 e representa o compromisso da VITRUS para com as medidas nele constantes.

Será monitorizado após um semestre e revisto quando se justificar, através da avaliação do cumprimento das medidas para cada dimensão, com o intuito de incorporar novas e/ou reajustar as existentes.

Terminada a vigência do presente plano, será realizado novo diagnóstico de avaliação das medidas implementadas para desenvolvimento de um plano futuro.