



PLANO DE AÇÃO PARA A  
IGUALDADE DE GÉNERO E  
NÃO DISCRIMINAÇÃO

## 1 ÍNDICE

Introdução

Caracterização da EMEM

Missão, Visão e Valores da EMEM

Estrutura Orgânica da EMEM

Caraterização de Género da EMEM

Áreas de Intervenção e Atividades da EMEM

Igualdade de Género, e Não-discriminação

Objetivos/Medidas para implementação do Plano

Monitorização e Divulgação do Plano

Considerações Finais

Implementação do Plano

## Introdução

A situação de mulheres e homens no mercado de trabalho em Portugal é caracterizada por apresentar um conjunto de assimetrias significativas, pese embora o crescimento notável da participação profissional feminina na segunda metade do século XX. Este quadro não é estranho à generalidade dos países das sociedades contemporâneas, ainda que com especificidades.

As mulheres são, na atualidade, proporção importante da força de trabalho, atingindo nas faixas jovens, valores numéricos muito próximos do sexo masculino. Mas ao crescimento quantitativo da sua presença na população profissionalmente ativa não têm vindo a corresponder idênticas condições, numa perspetiva qualitativa, como o evidenciam a segregação horizontal e vertical e o diferencial de remunerações entre os sexos.

As preocupações das políticas nacionais e europeias vão no sentido de definir medidas que alterem este quadro social e económico e promovam condições de inserção profissional e de desenvolvimento de carreiras em igualdade de circunstâncias para homens e mulheres. Na perspetiva da Estratégia de Lisboa, a igualdade de género é fundamental para o progresso e a coesão sociais, sendo importante adotar uma perspetiva de género transversal (*mainstreaming*) a todas as políticas e nos diversos contextos sociais.

A Estratégia Europeia para o Emprego, a Estratégia de Lisboa, o Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2006-2010), com os compromissos da Comissão Europeia em torno de seis áreas prioritárias, e o Pacto Europeu para a Igualdade de Género (2006) firmado pelos parceiros sociais, constituem instrumentos europeus importantes com linhas orientadoras para a igualdade e a cidadania de género.

A nível nacional os planos nacionais de emprego - emanados da Estratégia Europeia para o Emprego - e os planos nacionais para a igualdade têm vindo a apontar medidas várias que visam colmatar os desequilíbrios identificados na participação de mulheres e homens nos diversos domínios da vida social e, em especial, na esfera

## PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

profissional. Em particular o III Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Género contempla um conjunto de ações especificamente dirigidas à promoção da igualdade de tratamento e oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, sendo de destacar as preocupações expressas com a promoção da responsabilidade social das empresas e a implementação de planos de igualdade. A este respeito importa, designadamente referir as Resoluções do Conselho de Ministros de 2007 e 2008.

O Quadro de Referência Estratégica Nacional 2007-2013 (QREN) avança várias medidas dirigidas às entidades empregadoras para que se dinamizem políticas não discriminatórias em função do sexo, cobrindo um conjunto amplo de áreas transversais que se configuram como estratégicas para a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho e na sociedade em geral.

Estes vários instrumentos de política têm por objetivo promover a responsabilidade social das empresas, e no tocante às empresas do sector público determinam as orientações para o seu bom governo, suscetíveis de lhes permitir níveis elevados de desempenho, assentes em princípios de racionalidade e eficiência empresariais e garantindo a qualidade dos serviços que prestam, gerindo-se por princípios corretos e em moldes que constituam exemplo para a difusão de boas práticas, a montante e a jusante da sua esfera de atuação.

Preconizam, assim, a adoção de políticas de responsabilidade social que invistam em objetivos sociais, desenvolvendo políticas de gestão de pessoas baseadas na valorização do capital humano, das competências e da qualidade. Assentam, para tal, na conceção implementação de planos que promovam “a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres”, contribuam para eliminar discriminações e permitam a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Na transversalização das políticas de igualdade nas empresas reconhecem-se como estruturantes para a sua efetivação um leque amplo de medidas que envolvem desde o reconhecimento dos princípios da igualdade de género nos documentos estratégicos da empresa e a respetiva assunção pela liderança de topo das organizações, a todo um outro conjunto de dimensões-chave da gestão das empresas e que devem

## PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

abarcando os vários elementos da sua estrutura organizativa: informação e comunicação; recrutamento e seleção; acesso à formação; progressão na carreira; acesso a funções de chefia aos diversos níveis, incluindo a direção de topo; sistemas de avaliação de desempenho; sistemas de remunerações; regimes de trabalho e vínculos contratuais; políticas de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal. A transversalização dos princípios da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens em todos estes domínios será melhor concretizada através da implementação de planos de ação, com objetivos mensuráveis.

A promoção da igualdade de género implica, portanto, mudança a nível das organizações, para a qual são aspetos fundamentais o diagnóstico, o plano de ação e o referencial de formação aqui apresentados, que deverão contar com o contributo e o envolvimento das diversas partes interessadas.

O documento aqui apresentado constitui uma ferramenta que permite a implementação, transversalização e operacionalização da igualdade de género no contexto da EMEM, EM. Neste sentido, pretende-se que seja um instrumento de gestão que simplifique e organize todo o processo de operacionalização das resoluções referidas.

Ao analisar a sociedade envolvente, é fácil perceber a importância, cada vez maior, da Responsabilidade Social das Empresas (RSE) como fator determinante para a imagem e reputação das mesmas. As empresas são cada vez mais escrutinadas por todas as partes interessadas e devem, nesse sentido, repensar e redefinir as suas estratégias de aproximação a um mercado progressivamente mais exigente relativamente ao papel das várias instituições. Torna-se evidente que a crescente importância que as questões éticas, sociais e ambientais assumem terá de ser devidamente acautelada pelas unidades empresariais.

Ser socialmente responsável assumiu-se, assim, como uma tendência emergente da gestão que parece ter vindo para ficar, incentivando, presentemente, uma competição inter-empresarial pela obtenção rápida de ganhos nesta área. É, assim,

## PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

fundamental olhar a RSE como uma nova forma de gestão das empresas, assente num conjunto de princípios e compromissos através dos quais uma organização define

o seu papel e a sua relação com todas as partes interessadas.

Por outro lado, a relação das empresas com a população consumidora sua cliente tende a alterar-se, isto é, a emergência da figura de cliente consumidor/a responsável (cujo processo de decisão de compra é influenciado por critérios sociais e ambientais) vai alterar a forma como estas se relacionam, numa primeira instância com as suas parcerias de negócio e de uma forma mais ampla com a própria sociedade.

Classicamente, a responsabilização da empresa perante a sociedade abrange quatro níveis distintos:

Responsabilidades económicas: a criação de bens e serviços que a sociedade deseja, em condições de rendibilidade dos capitais investidos;

A qualidade dos produtos, o serviço a clientes, o empenho nas suas responsabilidades sociais, o respeito pelos direitos humanos e a existência de um ambiente de trabalho seguro saudável e onde não haja discriminações, são fatores considerados importantes pela população portuguesa quando faz um juízo sobre uma empresa

Ao analisar estes dados é fácil reconhecer a importância cada vez maior da Responsabilidade Social como fator determinante para a imagem de marca de cada empresa, o que deve levar a repensar e a redefinir estratégias de aproximação a uma sociedade e a um mercado cada vez mais exigentes relativamente ao papel das organizações empresariais.

Em Julho de 2001 a Comissão Europeia editou o Livro Verde para a Responsabilidade Social das Empresas. Este livro veio lançar o debate em quase todos os países da UE, tendo sido efetuado um processo de consulta que envolveu um conjunto alargado de parceiros e visava a receção de contribuições por parte destes no sentido de definir uma política Europeia de RSE.

## PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

No essencial o Livro Verde enfatiza as dimensões interna e externa de uma organização empresarial.

Na dimensão interna, são abordadas questões como:

1. Gestão dos recursos humanos. Pretende-se que as empresas consigam atrair e reter os recursos humanos mais qualificados, adotando medidas que visem a aprendizagem ao longo da vida, um maior equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, uma força de trabalho mais diversificada e a igualdade em termos de remuneração e de perspectivas de carreira entre mulheres e homens. Sugere-se também a adoção de práticas de recrutamento não discriminatórias.

2. Higiene e segurança no trabalho. Pretende-se que as empresas assumam uma posição cada vez mais rigorosa no cumprimento das condições de trabalho, adotando procedimentos que vão para lá do que está legislado, tentando em conjunto com outros parceiros atingir patamares mais elevados no que concerne a esta área.

3. Adaptação à mudança. A experiência com alguns dos processos mais significativos de reestruturação de empresas do sector metalúrgico e do carvão comprova que estes são mais bem sucedidos quando envolvem os esforços das autoridades públicas, das empresas e de estruturas representativas de trabalhadores/as. Sugerem-se medidas que tentem, de alguma forma, minorar os impactos sociais dessas reestruturações.

4. Gestão dos recursos naturais e dos impactos ambientais. Esta deve ser uma das variáveis a ter em conta, devendo as empresas dotar-se de estruturas e mecanismos que lhes permitam respeitar e defender o meio ambiente.

No que se refere à dimensão externa, são referidos 4 pontos:

1. Envolvimento com as comunidades locais. Este é um aspeto mais direcionado para as PME, pois estas empresas têm a maior parte da clientela na periferia da

## PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

empresa, podendo influenciar a sua competitividade através da assunção de um papel mais pró-ativo com a comunidade.

2. Parcerias das empresas, fornecedores e clientes. Sugere-se que as empresas como parte de uma cadeia tenham consciência de que o efeito das atividades socialmente responsáveis não se limita apenas à empresa, afetando também as suas parcerias económicas, sendo isto mais visível no caso das grandes empresas que utilizam serviços de *outsourcing* em alguns dos seus produtos ou serviços.

3. Respeito pelos direitos humanos. A pressão hoje exercida por muitas ONG torna as atividades das empresas mais visíveis levando-as a adotar códigos de conduta com o intuito de obterem ganhos ao nível da sua imagem e reduzindo o risco de uma reação negativa de consumidores e consumidoras. Estes códigos devem estar para lá do que está legislado, tentando atingir patamares mais elevados.

4. Preocupações ambientais globais. As empresas devem envolver-se na minimização dos problemas ambientais que afetem de alguma forma o planeta assumindo um papel preponderante na intervenção e na discussão sobre estas matérias.

Em Portugal, muitas empresas, independentemente da sua dimensão, estão a assumir de forma convicta um papel mais ativo na defesa dos valores essenciais da cidadania, tomando para tal determinadas iniciativas, quer internamente quer junto das comunidades, no sentido de poderem contribuir para um desenvolvimento sustentável. Os sinais são, pois, animadores. Mas um novo impulso é agora necessário, designadamente através da implementação de políticas que promovam a igualdade entre mulheres e homens.



## PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

### A igualdade de género como princípio de cidadania

A igualdade entre mulheres e homens constitui um princípio de cidadania consagrado na Carta das Nações Unidas de 1945 e na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.

Está igualmente inscrito em várias convenções da Organização Internacional do Trabalho e na legislação fundadora da União Europeia, designadamente desde o Tratado de Roma de 1957. De então para cá diversos instrumentos da política europeia têm continuado este intuito, de promover a igualdade entre ambos os sexos. A nível nacional, a Constituição da República Portuguesa de 1976 salvaguarda também os princípios da igualdade e da não discriminação em função do sexo. O código civil então revisto confere, a nível da família, idênticos direitos a ambos os elementos do casal, abolindo a figura do chefe de família e atribuindo iguais responsabilidades ao pai e à mãe na manutenção e educação dos filhos. Nas últimas décadas têm sido desenvolvidas várias políticas no intuito de reforçar a promoção da igualdade de género, destacando-se, desde finais dos anos 90, a nível nacional, entre outros instrumentos, os vários planos nacionais de emprego e os três planos nacionais de igualdade entretanto implementados.

### A problemática do género na gestão empresarial

Em vários estudos da área da gestão tem vindo a ser evidenciado o carácter 'genderizado' da atividade económica, reconhecendo-se não ter sido atribuída a devida importância a tal facto, até há pouco tempo. Em artigo recente da *British Journal of Management*, Broadbridge and Hearn (2008) identificavam os seguintes padrões de género na gestão das organizações:

1. A valorização da atividade das organizações e da sua gestão, ignorando as responsabilidades da vida privada;
2. A especialização de atividades profissionais segundo o género;

## PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

3. A prevalência de práticas e valores masculinos no seio das organizações;

4. A tendência para as atividades de 'logística/front line' serem predominantemente femininas e as atividades 'diretivas e de tecno-estrutura/centrais' a cargo do sexo masculino;

5. A simbologia das organizações, a nível da sua imagem, dos logótipos, dos materiais de publicidade, etc., tenderem a reproduzir estereótipos de género.

Pese embora este panorama, os vários especialistas da gestão reconhecem ser cada vez mais importante para as organizações valorizarem o seu capital humano com o contributo das mulheres, a força de trabalho mais qualificada nas gerações mais jovens.

Daí que muitas organizações tenham começado a desenvolver políticas e práticas que centram a sua atenção na promoção da igualdade de género, designadamente através da implementação de planos de igualdade e de políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar de quem nelas trabalha.

## 2 CARACTERIZAÇÃO DA EMEM

A Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia (doravante designada por EMEM) é uma empresa municipal, detida a 100% pela Câmara Municipal da Maia, dotada de autonomia administrativa e financeira e património próprio, que tem por objeto.

A EMEM, E.M., tem por objeto social, a gestão de serviços de interesse geral, através, designadamente da promoção, gestão e fiscalização do estacionamento público urbano pago, à superfície ou em estruturas executadas no solo ou no subsolo, no território do concelho da Maia, bem como elaboração ou promoção de estudos de ordenamento de zonas destinadas ao estacionamento automóvel. Faz ainda parte do seu

## PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

objeto a gestão e comercialização, direta ou indireta, de lojas e galerias comerciais, preferencialmente implantadas em Parques de Estacionamento que estejam sob sua responsabilidade.

Conforme disposto nos Estatutos da EMEM, EM tem por missão, o ordenamento das áreas de estacionamento que lhe são confiadas, a promoção das obras de construção de parques de estacionamento e a instalação de equipamentos destinados a disciplinar o estacionamento na via pública, bem como a respetiva exploração; fazer cumprir as disposições legais, os regulamentos e posturas municipais relativas a estacionamento tarifado, a promoção de estudos com a finalidade da aplicação de novas tecnologias e métodos de exploração dos estacionamentos tarifados, o exercício de todas as atividades que lhe venham a ser cometidas pela Câmara Municipal da Maia e que se mostrem compatíveis com o objeto social da empresa, bem como, todos os demais atos necessários e adequados à prossecução do objeto social.

A missão da EMEM assenta em valores como a Competência, a Credibilidade, a Ética, a Eficiência e a Qualidade no serviço prestado.

### 3 MISSÃO, VISÃO E VALORES DA EMEM

Garantir a prestação de serviços no âmbito do seu objeto.

Ser uma organização inovadora, sustentável, motivadora e de referência na prestação de serviços de gestão do estacionamento de qualidade.

Assumir um compromisso com as necessidades e expectativas dos cidadãos.

Ter um conhecimento profundo na área do Código da Estrada e das suas aplicações, nos seus vários domínios.

Atuar de forma íntegra, paciente e generosa.

## PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Receber a confiança e o reconhecimento da sociedade.

Alcançar os melhores resultados possíveis com os recursos disponíveis

De acordo com a organização interna, a EMEM possui uma estrutura orientada para três grandes vertentes: a área do estacionamento na via pública e em parque fechado à superfície ou no subsolo, a gestão da galeria Comercial afeta ao Parque Central da Maia e a área de apoio à gestão.

### 4 ESTRUTURA ORGÂNICA DA EMEM,EM

De acordo com a organização interna, a EMEM possui uma estrutura orientada para três grandes vertentes: a área operacional, a área de apoio e logística e a área de apoio à gestão.

O Órgão Decisor da EMEM,EM é a sua Administração que comunica aos Órgãos Fiscalizadores e à Direção as deliberações por este tomadas nas suas reuniões ordinárias e extraordinárias.

À Direção, cabe a execução das deliberações do Conselho de Administração através dos serviços que dirige conforme se apresenta no Organograma abaixo.

Os Recursos Humanos da EMEM são indispensáveis para a prossecução das suas atribuições e atividades, designadamente no quadro da fiscalização do estacionamento à superfície e no subsolo do Concelho da Maia.

A 31 de dezembro de 2017, a EMEM contava com 21 Postos de Trabalho ocupados no mapa de Pessoal.

Para o ano de 2018, e no sentido de melhorar o desempenho da atividade, seria necessário o reforço no serviço de fiscalização, completando o mapa de pessoal, no

## PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

entanto tal não aconteceu devido às condicionantes nacionais adstritas à contratação de pessoal.

Globalmente no Mapa de pessoal, 43% são mulheres e 57% são homens.

### 5 CARATERIZAÇÃO DE GENERO DA EMEM,EM

<b>Órgãos da EMEM,EM</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
Administração	2	1
Assembleia Geral	1	1
ROC*	1	0
TOC	0	1

\* Sociedade de Revisores, designada pela Assembleia Municipal da Maia

<b>Pessoal da EMEM / Função Desempenhada</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
Diretor/a Executivo	1	0
Secretário/a da Direção	0	1
Jurista/Advogado/a	0	1
Técnico/a de Contabilidade	0	1
Administrativos/as	1	4
Agentes de Fiscalização	4	0
Fiscais / Vigilantes	5	1
Serviços de Manutenção	1	1
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>9</b>

## 6 ÁREAS DE INTERVENÇÃO E ATIVIDADES DA EMEM, EM

Cabe à EMEM definir, organizar e coordenar as atividades e o funcionamento da fiscalização do estacionamento tarifado no Município da Maia, bem como no Parque Central da Maia. Cabe ainda à EMEM,EM a gestão dos Lugares de Estacionamento Privativo em Domínio Público Municipal no referido Município e ainda a Gestão da Galeria Comercial do Parque Central da Maia.

Ainda no âmbito da fiscalização do estacionamento tarifado à superfície cabe ainda à EMEM,EM a realização de estudos de mobilidade e propor ou colaborar na implementação de alternativas válidas e sustentáveis aos utilizadores do estacionamento no município.

## 7 IGUALDADE DE GÉNERO, E NÃO-DISCRIMINAÇÃO

A Igualdade de género e não discriminação é uma questão de direitos humanos e uma condição de justiça social que exige que, numa sociedade, homens e mulheres beneficiem das mesmas condições e oportunidades de direitos e obrigações em todas as áreas, quer se trate do acesso à educação/formação, à saúde, às oportunidades de trabalho ou ao poder e influência.

A introdução da perspetiva de género na EMEM é uma das ferramentas fundamentais de combate a eventuais desigualdades.

A EMEM considera que os/as seus/suas trabalhadores/as têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação, à promoção ou carreiras profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado/a, beneficiado/a, prejudicado/a, privado/a de qualquer direito, ou isento/a de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica,

## PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

nacionalidade, origem étnica ou raça, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo a instituição promover a igualdade de acesso a tais direitos.

### 8 Objetivos / medidas para implementação do plano

Os objetivos e as respetivas medidas preconizadas a implementar para este plano são, por área de intervenção, os seguintes:

- Realizar anualmente um exame diagnóstico a toda a estrutura da EMEM, EM como meio avaliativo das práticas para promoção da igualdade de género
- Utilizar na divulgação de concursos internos/externos linguagem inclusiva, com a indicação de aceitação de candidaturas de ambos os géneros.
- Elaborar orientações no sentido de ser garantida a equidade na representação de género nos júris ou equipas de seleção.
- Dar cumprimento ao quadro legal vigente no respeito dos princípios de igualdade de género e não discriminação nos processos de recrutamento e seleção.
- Rever o atual manual para acolhimento e integração de novos/as colaboradores/as e nele incluir um capítulo destinado à temática da igualdade de género e não discriminação.
- Adaptar à utilização de formas gramaticais inclusivas e neutras, designadamente em comunicações internas enviadas com regularidade aos trabalhadores e às trabalhadoras.
- Rever o atual código de ética no sentido de serem contempladas medidas de promoção de igualdade de género e combate à discriminação.
- Garantir as condições do princípio de igualdade de género na gestão dos recursos humanos

## PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

- Elaborar e implementar os planos de formação tendo em conta a necessidade de garantir a igualdade de oportunidades de qualificação.
- Ter em conta a participação equilibrada de género no levantamento de necessidades de formação.
- Proceder ao tratamento desagregado por género na monitorização da execução dos planos de formação.
- Promover a participação equilibrada de género na oportunidade de qualificação na formação dos trabalhadores e das trabalhadoras.
- Promover o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo na nomeação de trabalhadores ou trabalhadoras para cargos de chefia ou órgãos de decisão.
- Ter em conta uma representação equilibrada no processo de decisão.
- Incluir nas orientações relativas à avaliação de desempenho, uma norma que previna possíveis discriminações na avaliação do desempenho de trabalhadores e trabalhadoras.
- Prevenir a discriminação na avaliação do desempenho de trabalhadores e trabalhadoras.
- Não obstante a ausência de queixas relacionadas com o respeito pela dignidade de homens e mulheres no local de trabalho, criar normas internas que acautelem estas matérias, e divulgá-las aos trabalhadores e às trabalhadoras da EMEM,EM.
- Divulgar os procedimentos específicos para denúncia de situações de discriminação em função do sexo
- Adotar linguagem inclusiva nos meios de comunicação externos e internos.
- Estender a linguagem inclusiva a toda a comunicação interna e externa.
- Apresentação da informação desagregada por sexo em todos os documentos que contenham informação sobre trabalhadores/as.
- Efetuar de forma sistemática a análise desagregada dos dados sobre realidades várias na empresa.



## PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

- Criar condições para a conciliação entre vida profissional e pessoal, bem com no que respeita à proteção da maternidade e da paternidade.

- Ter em atenção a possibilidade de acesso rápido a esta informação por parte de todos os trabalhadores e trabalhadoras que se encontram, grande parte do seu tempo de trabalho, a prestar serviço nos meios de fiscalização, criando condições para acesso, no imediato, via Smartphone ou *tablet*.

- Incluir nos questionários de satisfação dirigidos aos trabalhadores e trabalhadoras um capítulo dedicado a esta temática, também com o intuito de comparar as suas expectativas e o que na realidade consideram acontecer na empresa.

- No que respeita às questões relativas à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, proceder ao levantamento das necessidades sobre as referidas questões junto dos trabalhadores e das trabalhadoras. Só dessa forma, e considerando as especificidades dos serviços, será possível à empresa planear e priorizar as intervenções que forem consideradas necessárias.

- Proceder à aquisição de painéis de exposição para colocação na sede e edifícios da EMEM no sentido de serem afixadas informações que se revestem de especial interesse para os trabalhadores e para as trabalhadoras nesta matéria.

- Promover a participação dos trabalhadores e trabalhadoras na definição de medidas relativas à igualdade de género e não discriminação

- Divulgar os direitos na proteção da parentalidade e assistência à família

- Incluir no “espaço” a criar na intranet para sugestões uma matriz para divulgação dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, designadamente os direitos na parentalidade.

## 9 MONITORIZAÇÃO E DIVULGAÇÃO DO PLANO

O presente Plano de Igualdade de Género e Não-discriminação será monitorizado pelo Grupo de Trabalho criado para este efeito, no sentido de serem desenvolvidas as diligências necessárias e as ações que, nesta área, mais podem contribuir para a igualdade de género e não discriminação.

Este Grupo de trabalho é coordenado pelo Diretor/a Executivo/a e integra os/as responsáveis dos serviços da EMEM.

**Para efeitos desta monitorização, que se pretende que seja anual, serão adotadas as seguintes medidas:**

- Sensibilização dos/as Dirigentes e responsáveis das Unidades Orgânicas para a importância desta temática.
- Divulgação junto de todos os trabalhadores e trabalhadoras.
- Acompanhamento semestral para balanço dos objetivos e medidas definidas.
- Elaboração de Relatório Anual onde deverá ser dada indicação, sempre que tal se revele necessário, de recomendações para atualização do Plano.

O objetivo do acompanhamento do Plano é o de criar mecanismos que diminuam eventuais desequilíbrios e desigualdades no domínio da igualdade de género e não discriminação, dotando a EMEM de capacidade, por um lado, para atenuar esses desequilíbrios, e por outro, de ser capaz de dar resposta efetiva a eventuais situações que possam surgir.

## 10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Cientes de que todos somos importantes na promoção da Igualdade de Género e Não Discriminação, o primeiro passo dado foi a criação do referido Grupo de Trabalho para desenvolver as diligências necessárias para a implementação de uma verdadeira política de igualdade de género e não discriminação.

De seguida foi elaborado o Presente Plano que identifica as ações que, nesta área, poderão contribuir para a igualdade de género e não discriminação na empresa.

A EMEM pretende assim, sensibilizar todos os seus trabalhadores e trabalhadoras para esta temática e transmitir a importância que lhe deve ser atribuída, promovendo o diálogo social e incentivando à participação de todos (as), com vista a posicionar a EMEM como uma empresa de excelência no âmbito da Igualdade de Género e não discriminação.

## 11 IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO

O plano de igualdade de género e não-discriminação será monitorizado pelo grupo de trabalho criado para este efeito pelo Conselho de Administração da EMEM pela deliberação de 8 de junho de 2018

O grupo de trabalho é coordenado pelo/a Diretor/a Executivo/a e integra os responsáveis dos serviços da EMEM,EM e propõe-se a:

- Desenvolver as diligências necessárias e as ações que, nesta área, mais podem contribuir para a igualdade de género e não discriminação na Instituição.
- Criar mecanismos que diminuam eventuais desequilíbrios e desigualdades no domínio da igualdade de género e não discriminação, dotando a EMEM de capacidade, por um lado, para atenuar esses desequilíbrios, e por outro,

## PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

de ser capaz de dar resposta efetiva a eventuais situações que possam surgir.

### **Para efeitos de monitorização serão adotadas as seguintes medidas:**

- Sensibilização dos/as Dirigentes e responsáveis dos Serviços para a importância desta temática.
- Divulgação junto de todos os trabalhadores e trabalhadoras.
- Acompanhamento anual para balanço dos objetivos e medidas definidas.
- Elaboração de Relatório Anual onde deverá ser dada indicação, sempre que tal se revele necessário, de recomendações para atualização do Plano.

A par da implementação dos objetivos propostos no Plano, será elaborado um diagnóstico da situação interna, mediante a aplicação de um questionário aos trabalhadores (as).

Avaliado o posicionamento atual da EMEM, serão delineadas eventuais medidas corretivas de situações que sejam identificadas de eventual incumprimento legal.

Por último, será expectável a identificação de Boas Práticas nesta área.