

PLANO PARA A IGUALDADE

MATOSINHOSHABIT – EMPRESA MUNICIPAL DE HABITAÇÃO DE
MATOSINHOS

Conteúdo

ENQUADRAMENTO	2
CARACTERIZAÇÃO DA MATOSINHOSHABIT	4
Quem somos, o que fazemos	4
História	4
ORGANIZAÇÃO DA EMPRESA	5
Parque Habitacional Municipal	5
Organograma	6
Caracterização do Universo Laboral	6
PLANO DA IGUALDE DE GENERO	15
1. Plano para 2021	15
1.1. Implementação das medidas previstas	15
1.2. Acompanhamento, Avaliação e Vigência	16
BIBLIOGRAFIA	16
ANEXOS	17

ENQUADRAMENTO

A igualdade entre mulheres e homens constitui um princípio consagrado na Carta das Nações Unidas (ONU, 1945), assim como na Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948). Este direito fundamental, encontra-se também consagrado no art.º 2º do Tratado da União Europeia e na Carta dos Direitos Fundamentais da União, constituindo um dos valores comuns sobre os quais se alicerça a União Europeia, especificamente desde o tratado de Roma, bem como, em várias convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Como enuncia a Constituição da República Portuguesa, a promoção da igualdade entre os homens e mulheres, é uma das tarefas fundamentais do Estado (art.º 9), sendo que, o princípio da igualdade se encontra consagrado, como um dos direitos de deveres fundamentais (art.º 13), «**1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. - 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.**»

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação Portugal + Igual (ENIND), aprovada em Conselho de Ministros n.º 61/2018 em 11 de janeiro de 2018, assume a territorialização como uma prioridade, estabelecendo medidas que visam adequar as Políticas Públicas, às características e necessidades do território, de forma a reforçar e a potenciar o trabalho das entidades locais. No âmbito do desenvolvimento organizacional e das políticas de gestão de pessoas com base na valorização do capital humano, das competências e da qualidade, reconhece-se que a perspetiva de género deverá ser assumida pela organização, como estratégia inteligente, para integração das políticas e procedimentos na gestão, sendo consideradas relevantes para o trabalho a desenvolver. Vejamos, alguns aspetos salientados por diversas entidades, em especial pela Comissão para a Igualdade no trabalho e no Emprego (CITE), e pela Comissão para Cidadania e Igualdade de Género (CIG), entidade competente para acompanhar a aplicação da Lei 62/2017 de 01 de agosto (Art.º8).

A participação dos homens e mulheres no mercado de trabalho é desigual, facto que se reflete na existência do gap salarial entre homens e mulheres e conseqüentemente no maior número de situações de pobreza entre a população feminina;

Nas empresas privadas e na administração pública, os lugares de chefia são maioritariamente ocupados por homens, pese embora o número de mulheres com habilitações superiores ser superior ao dos homens; Continuam a persistir profissões tendencialmente femininas e tendencialmente masculinas;

Continuam a verificar-se diferentes participações e usos do tempo entre homens e mulheres no que diz respeito à vida familiar, sendo que as mulheres são ainda as principais responsáveis pela execução das tarefas domésticas e pela prestação de cuidados à família;

Não obstante a licença de maternidade/paternidade, de acordo com a lei, poder ser partilhada pela mãe e pelo pai, são ainda poucos os homens que auferem deste direito, em grande parte devido ao modo como são estigmatizados no seu local de trabalho;

Persistem as barreiras psicossociais no que diz respeito ao acesso a cargos políticos e à participação na vida cívica em geral, por parte das mulheres;

As mulheres ocupam uma posição desigual no que diz respeito ao trabalho remunerado, nomeadamente no que diz respeito a dificuldades na gestão do tempo, decorrentes das exigências sociais (ainda) impostas nos cuidados prestados à família;

Pese embora a legislação em vigor garanta a Igualdade de Oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho, na prática ainda se verificam expectativas diferenciadas para mulheres e homens, decorrentes de estereótipos e papéis sociais de género;

A crescente participação feminina no mundo laboral é importante não só para o sustento das famílias, mas também para a própria valorização pessoal das mulheres e sobretudo para a economia global; A integração da perspectiva do género desafia as políticas convencionais e a repartição dos recursos e reconhece a forte interligação entre a desvantagem relativa que afeta as mulheres e a vantagem relativa de que gozam os homens.»¹

A conceção e implementação de planos que promovam a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, que contribuam para diminuir situações de discriminação e que permitam a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, torna-se premente na promoção das políticas de Responsabilidade Social e nos princípios de Bom Governo das empresas nacionais, sobretudo no setor público. Assim, e no sentido de dar cumprimento ao Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), referido no documento de Políticas Públicas Estratégia Nacional, do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, determina na alínea c) do n.º1, “*A produção de um Guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto no n.º os 1 e 2 do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.*”

A 1 de agosto de 2017 foi publicada a Lei n.º 62/2017, na qual passou a vigorar 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. Deste modo no art.º 7, da lei anteriormente mencionada, alude que 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.*»

Fruto da evolução e das políticas associadas ao contrato laboral, e medidas concretizadas em diversa legislação, alguma da qual já foi mencionada, a MatosinhosHabit sentiu necessidade de contribuir para o aprofundamento das questões associadas a esta problemática, e procurou melhorar as suas práticas internas, adotando e promovendo medidas destinadas a alcançar os objetivos para a igualdade entre mulheres e homens respeitando designadamente os seguintes desideratos:

- Igualdade de tratamento e de oportunidade entre homens e mulheres;
- Eliminação das discriminações;
- Promoção da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Para dar resposta aos objetivos previstos na legislação elencada no cumprimento da paridade, é elaborado o presente Plano de Igualdade com vista a estabelecer as mesmas condições de acesso e oportunidades a homens e mulheres, afastando preconceitos e situações de discriminação, contribuindo para uma igualdade social, princípio fundamental, que norteia uma democracia plena.

¹ http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/caritas/CadernoCaritas_Fasciculo_I.pdf, consultado em 23/11/2020

CARACTERIZAÇÃO DA MATOSINHOSHABIT

Quem somos, o que fazemos

A MatosinhosHabit alicerça a sua ação no fundamental direito à habitação, onde se enquadra a reabilitação urbana, providenciar residência digna para todas as pessoas. Tem ainda sob a sua responsabilidade projetos de desenvolvimento e integração social e de melhoria contínua da qualidade de vida da população, para além da gestão do edificado municipal destinado à Habitação Social. O programa de Habitação Social engloba os apoios prestados à população mais vulnerável no acesso à habitação, mediante a atribuição de habitação com rendas cujos valores são calculadas nos termos legais em vigor (regime de renda apoiada, Lei 81/2014, de 19 de Dezembro, alterada e republicada pela Lei 32/2016, de 24 de Agosto, e ainda nos termos do Regulamento de Gestão do Parque Habitacional de Matosinhos, Aviso 3542/2018, de 22 de Março) e destinadas deste modo a proporcionar melhor integração na sociedade. Para além destes programas, desde 2009, que o PMAA – Programa Municipal de Apoio ao Arrendamento tem vindo a apoiar várias famílias. A missão do Programa Municipal de Apoio ao Arrendamento centra-se em apoiar indivíduos que revelem dificuldade no pagamento dos seus arrendamentos privados, potenciando assim a reorganização e capacitação socioeconómicas da família no seu dia a dia. Inicialmente provisório, hoje, o programa não tem limite temporal para os apoios que presta uma vez que se confirmam múltiplas vantagens como a liberdade de escolha do fogo, quando comparado a outras soluções de habitação.

História

A história da MatosinhosHabit emana de um expressivo aumento demográfico de Matosinhos que culminou na proliferação de ilhas, barracas e outras soluções de habitação indignas, durante o ano de 1960. Tratou-se de uma tendência que só apenas vinte anos mais tarde viu sinais de retrocesso, com o direito à habitação a tornar-se uma prioridade municipal. Com a subsequente expansão do parque habitacional municipal, revelou-se a necessidade de uma coordenação que não passasse apenas pela gestão do edificado, mas também pela vertente social das famílias alcançadas. Assim, a MatosinhosHabit começa a ser pensada nos anos noventa, no pelouro da Habitação, na Câmara Municipal de Matosinhos com a proposta de criação de uma instituição que concentrasse equipas multidisciplinares de valências específicas na resposta aos mais diversos problemas sócios - habitacionais existentes. Em outubro de 1998, a Câmara Municipal de Matosinhos aprova, por unanimidade, a proposta para a criação da MatosinhosHabit – Empresa Municipal de Habitação de Matosinhos, que, sob a sua tutela, tem como objeto social a gestão patrimonial, social e financeira dos empreendimentos e outros fogos património do Município. Desde 2009, com o Programa Municipal de Apoio ao Arrendamento (PMAA), apoia um conjunto de às quais, justificadamente é atribuído uma comparticipação para o pagamento dos seus arrendamentos privados, potenciando assim a reorganização e capacitação socioeconómica de famílias no seu dia a dia. De algum tempo a esta parte, a Reabilitação Urbana tem vindo a ser um dos desígnios do Concelho de Matosinhos, no sentido de requalificação do edificado e dos espaços públicos, da modernização da cidade e, em sentido mais amplo, da sua sustentabilidade. Igualmente, continua a ser valorizada a nível local como motor da economia, com forte potencial de inclusão social e participação cívica, promovendo a melhoria da qualidade de vida da população residente e atuando como fator de forte atratividade. O Novo Regime Jurídico da Reabilitação Urbana – Decreto-Lei 307 de 2009, de 23 de outubro, com as alterações procedentes da Lei 32 de 2012, de 14 de agosto – veio reforçar a concretização deste propósito, ao conferir prioridade à criação das chamadas Áreas de Reabilitação Urbana (ARU), como ferramenta essencial na revitalização das cidades e forma ímpar de aceder aos

apoios e incentivos previstos na Lei. As ARU são definidas no referido Regime Jurídico como parcelas de território delimitadas pelos municípios, cujas características justificam uma intervenção integrada de reabilitação e correspondem a escolhas estratégicas das áreas onde prioritariamente importa intervir. Em 2018, a MatosinhosHabit celebrou 20 anos de atividade ao serviço público, tendo os objetivos definidos pelo município como matrizes estruturantes da missão da MatosinhosHabit, adaptando-se às dinâmicas da atualidade e desafios emergentes, no respeito pela diversidade dos habitantes, entidades parceiras e comunidades, pelas normas legais aplicáveis e pela política de habitação emanada pelo município de Matosinhos, nos termos dos respetivos estatutos.

ORGANIZAÇÃO DA EMPRESA

Missão	Providenciar habitação digna para todos/as os/as habitantes de Matosinhos.
Visão	A execução de Programas Habitacionais, o apoio à construção, construir e adquirir habitações de custos controlados, celebrar acordos entre entidades parceiras, gestão integral do parque habitacional e a promoção de uma estrutura organizativa multidisciplinar, flexível e competente.
Valores	Criatividade – Inovação – Transparência – Proximidade – Rigor

Parque Habitacional Municipal

A MatosinhosHabit tem a seu cargo a gestão de 4322 fogos distribuídos por 51 conjuntos habitacionais que cobrem todas as freguesias do concelho de Matosinhos.

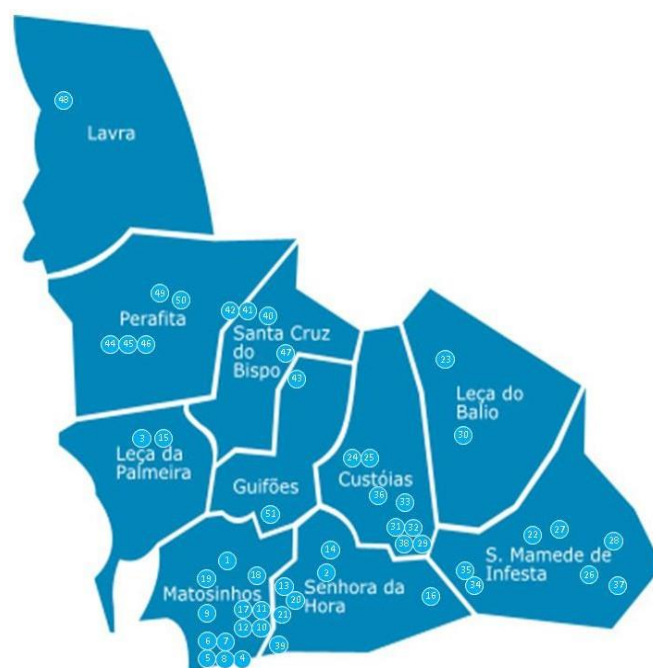


Imagem 1 - Mapa do Parque Habitacional do Concelho de Matosinhos

Organograma

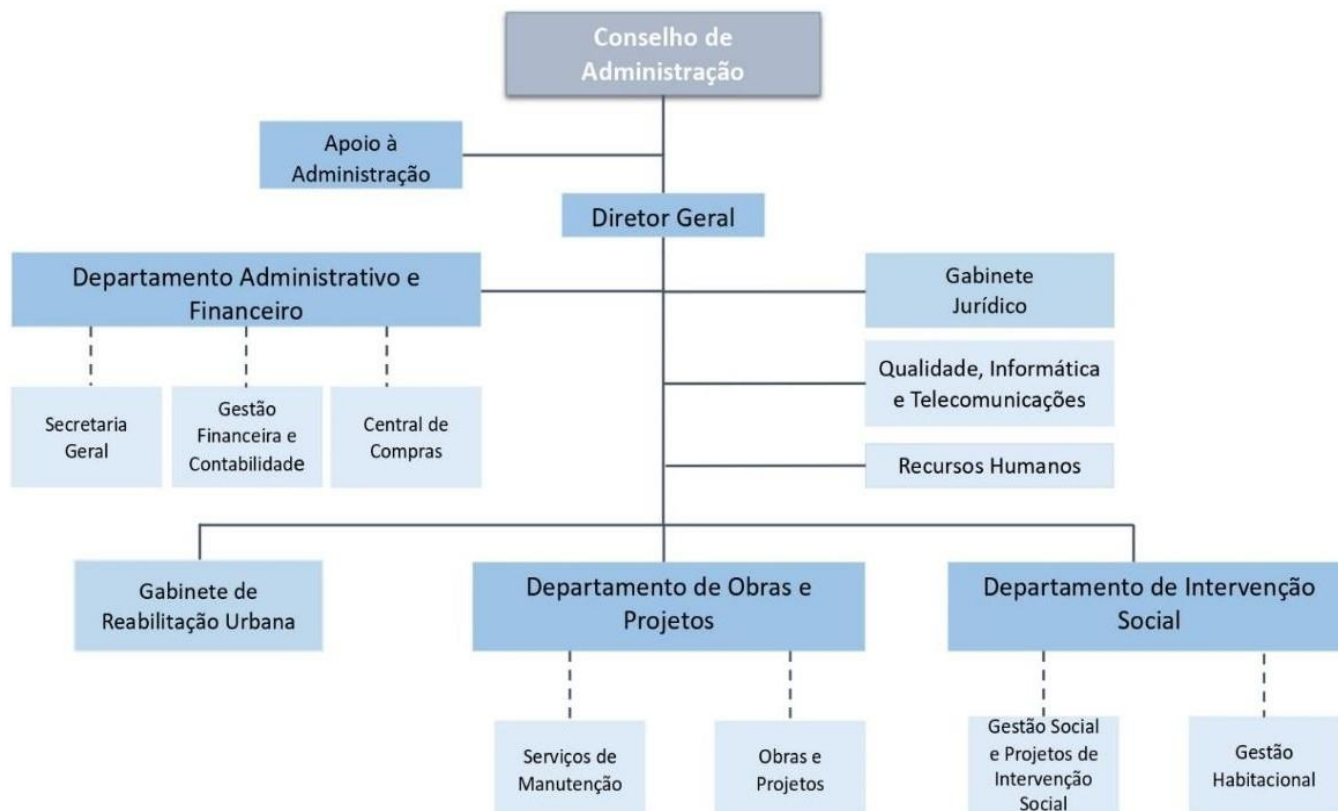


Imagem 2 - Organograma da MatosinhosHabit

Caracterização do Universo Laboral

Para a construção deste documento Estratégico, Plano para a Igualdade – 2021, a Matosinhos Habit, optou por uma metodologia, que tem por base recolha de informação junto dos recursos humanos, reportando-se os dados a 30 de setembro de 2020. A empresa tem ao seu serviço o total de 69 trabalhadores/as, dos quais 27 são homens e 42 são mulheres, conforme se demonstra na Tabela 1.

Carreira	Homens	Mulheres	Total
Dir. Superior 1º Grau	1	0	1
Dir. Superior 2º Grau	1	0	1
Dir. Intermédio 1º grau	1	1	2
Dir. Intermédio 2º grau	0	4	4
Dir. Intermédio 3º grau	1	1	2
Técnico Superior	8	25	33
Assis. Técnico	5	10	15
Assis. Operacional	10	1	11
TOTAL	27	42	69

Tabela 1 - N.º de trabalhadores/as por categoria profissional, segundo o sexo

Desde já se destaca que as diferenças que se poderão evidenciar nas tabelas/quadros a seguir expostos resultarão, do facto do universo laboral da empresa ser composto maioritariamente por mulheres (60,87%). De referir que na categoria de dirigentes estão incluídos administradores/as, diretores/as e coordenadores/as. Na categoria de quadros superiores estão incluídos técnicos/as superiores.

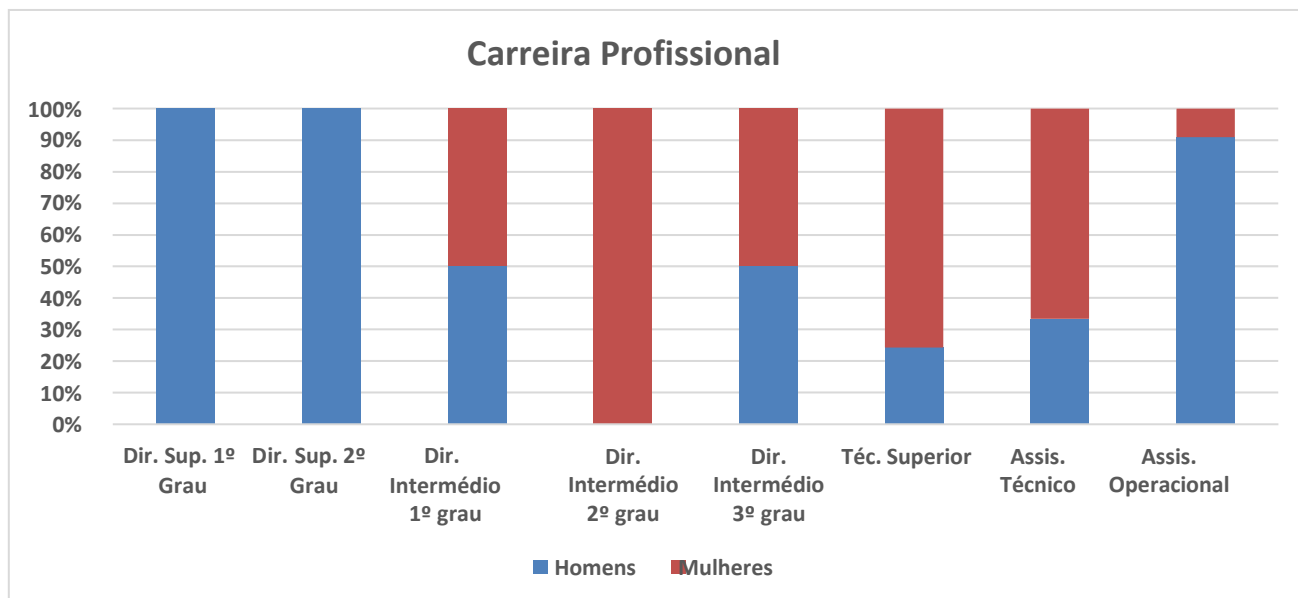


Gráfico 1 - N.º de trabalhadores/as por categoria profissional, segundo sexo

A política da MatosinhosHabit é de inserção dos/as trabalhadores/as com contrato sem termo, sem prejuízo de recorrer a contratos com termo certo ou incerto, sempre que exista enquadramento nos termos legais e as necessidades da empresa exigem esse enquadramento. No que concerne ao vínculo contratual, prevalece na sua grande maioria os contratos sem termo, sendo que a existência de contratos a termo certo e a termo incerto é reduzida. Acresce que, da totalidade dos/as trabalhadores/as da MatosinhosHabit, 30,4% são funcionários/as públicos/as do quadro da Câmara Municipal de Matosinhos, cedidos, nesta empresa municipal através da mobilidade de cedência de interesse público. No período a que dizem respeito estes dados (a 30/09/2020), existe apenas um/a trabalhador/a a recibos verdes, conforme ilustrado na Tabela 2.

Vínculo Contratual		Dir. Sup. 1º Grau	Dir. Sup. 2º Grau	Dir. Int. 1º Grau	Dir. Int. 2º Grau	Dir. Int. 3º Grau	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Cargo Político/mandato	H	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sem termo	H	0	0	0	0	1	6	1	4	12
	M	0	0	0	3	1	19	7	0	30
Com termo	H	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	M	0	0	0	0	0	3	0	1	4
Comissão de Serviço no âmbito do C.T.	H	0	1	1	0	0	2	4	5	13
	M	0	0	1	1	0	3	3	0	8

Tabela 2 - N.º de trabalhadores/as por vínculo contratual e categoria profissional, segundo o sexo

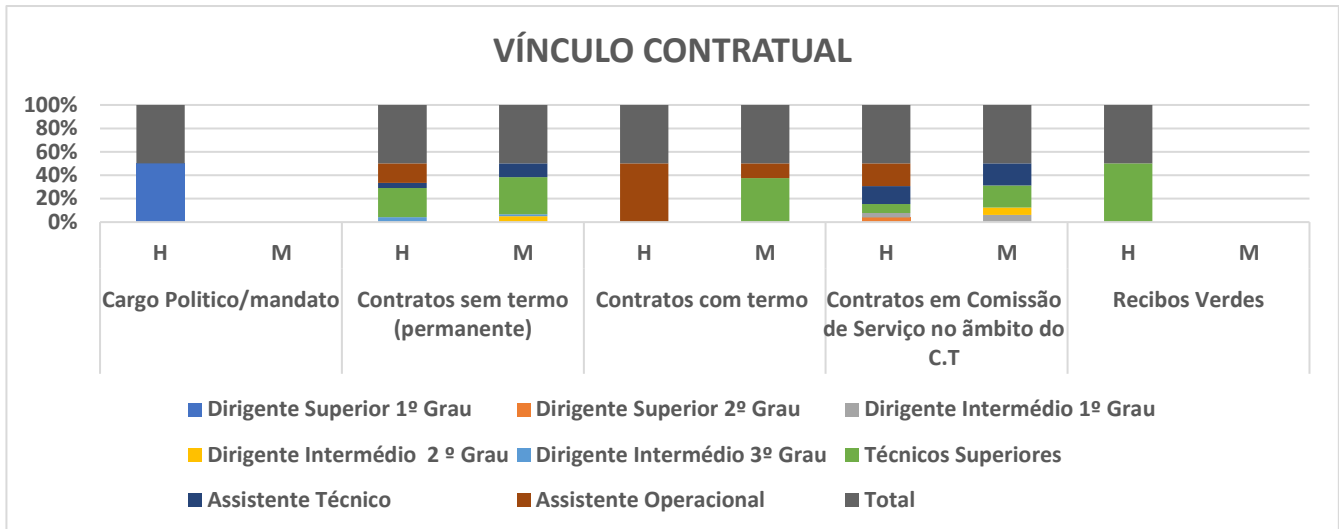


Gráfico 2 - N.º de trabalhadores/as por vínculo contratual e categoria profissional, segundo o sexo

A faixa etária mais significativa, tanto nas mulheres como nos homens é a de 40-44 anos, conforme exemplificam os quadros abaixo:

Nível Etário	Homens	Mulheres	Total
25-29 anos	2	1	2
30-34 anos	0	5	5
35-39 anos	3	7	9
40-44 anos	6	9	15
45-49 anos	4	8	12
50-54 anos	5	5	10
55-59 anos	2	4	8
60-64 anos	3	3	6
65-69 anos	2	0	2
TOTAL	27	42	69

Tabela 3 - Estrutura etária de trabalhadores/as da empresa, segundo sexo

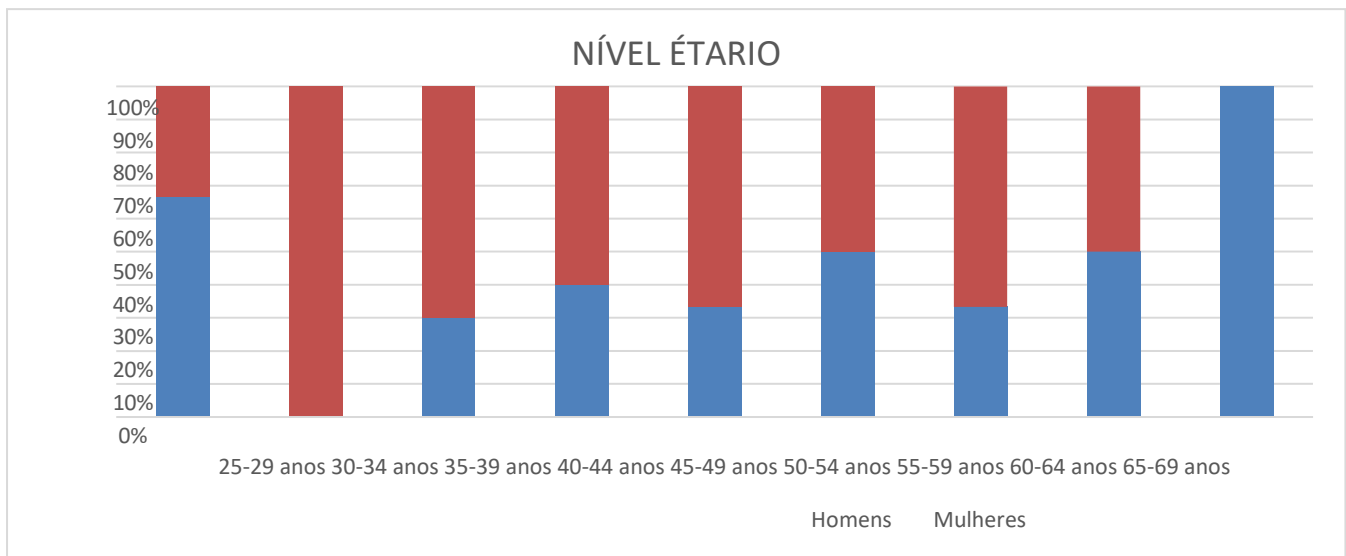


Gráfico 3 - Estrutura etária de trabalhadores/as da empresa, segundo o sexo

Relativamente ao horário de trabalho, o horário fixo das 09h00 - 12h30 e 14h00-17h30 prevalece na MatosinhosHabit, cumprindo a empresa o regime fixado para a Proteção na Parentalidade, sendo que a maioria dos horários flexíveis resultam desse cumprimento legal (cfr. Art.º 56 do Código de Trabalho). Acresce ainda a este fator a circunstância da empresa ter concedido horário flexível, a trabalhadores/as com doença, e com problemas familiares de forma a que possam conciliar a vida familiar com a profissional (cfr. Art.º 212 Código do Trabalho).

Tipo de Horário	Homens	Mulheres	Total
Horário de trabalho fixo	23	31	54
Horário de trabalho flexível (art.º 56 C.T.)	3	10	13
Horário de trabalho flexível (art.º 212 C.T.)	1	1	2
Total	27	42	69

Tabela 4 - Horários de trabalho dos/as trabalhadores/as da empresa, segundo sexo.

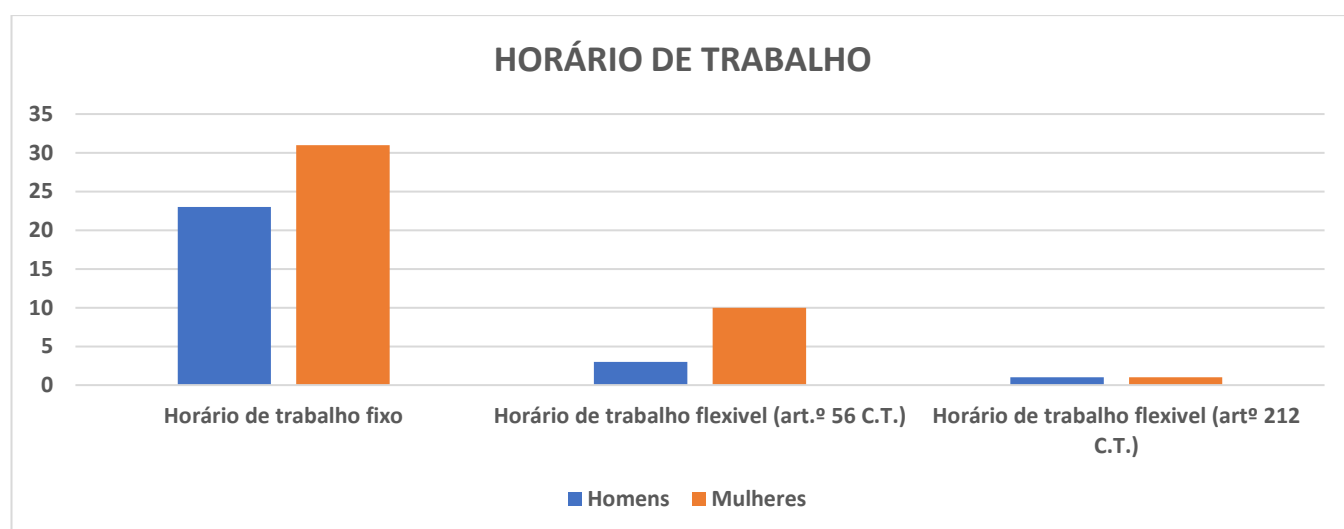


Gráfico 4 - Horário de trabalho dos/as Trabalhadores/as da empresa, segundo o sexo.

É a seguinte a estrutura percentual das habilitações escolares dos/as trabalhadores/as da MatosinhosHabit:

Nível de Ensino	Percentagem
Mestrado	13,04 %
1.º Ciclo de estudos do Ensino Superior (Licenciatura)	50,72 %
Ensino Secundário	20,28 %
3.º Ciclo	8,7 %
2.º Ciclo	2,89 %
1.º Ciclo	4,37 %

Tabela 5 - Estrutura percentual das habilitações escolares dos/as trabalhadores/as da MatosinhosHabit.

Habilitações	Homens	Mulheres	Total
1º Ciclo do ensino básico (até a 4ª classe; instrução primária)	3	0	3
2º Ciclo do ensino básico (preparatório, 5º e 6º ano; ensino técnico comercial ou industrial)	2	0	2
3º Ciclo do ensino básico (9º ano; 5º ano do liceu)	3	3	6
Ensino secundário (12º ano)	7	7	14
1º Ciclo de estudos do Ensino Superior (bacharelato e/ou Licenciatura)	11	24	35
Mestrado	1	8	9
Doutoramento	0	0	0
TOTAL	27	42	69

Tabela 6 - nível de habilitações dos/as trabalhadores/as da empresa, segundo sexo

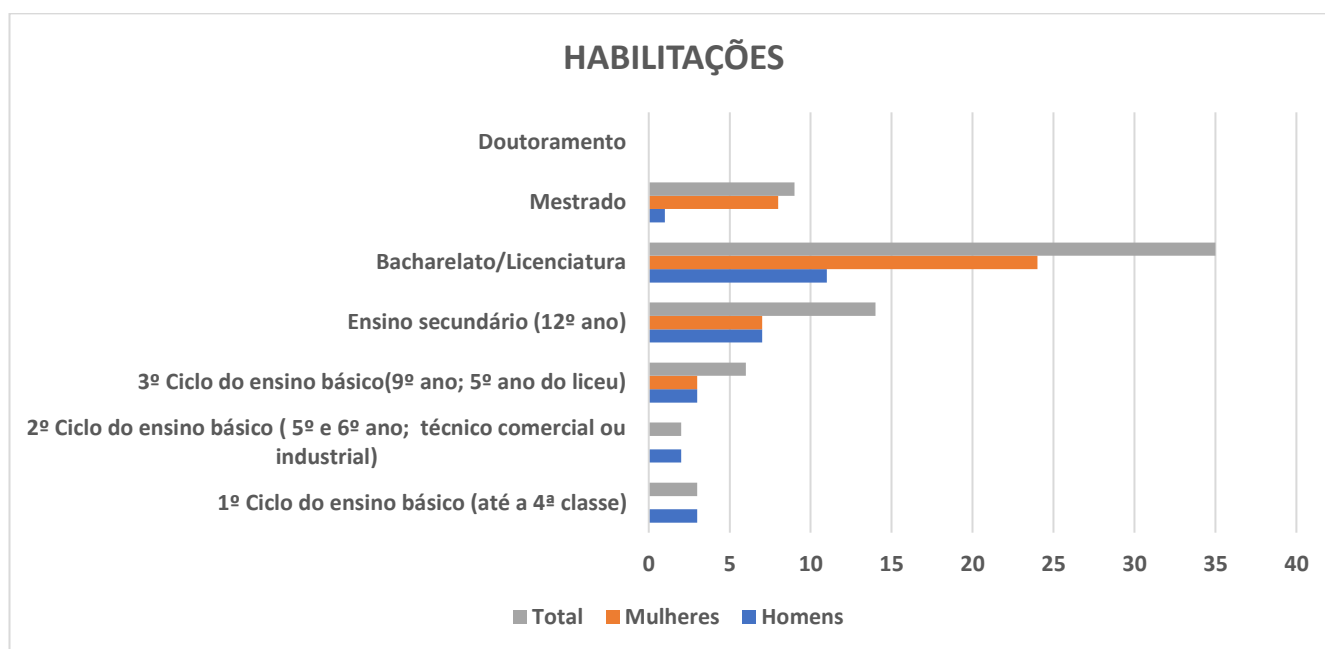


Gráfico 5 - Nível de habilitações dos/as trabalhadores/as da empresa, segundo sexo

A MatosinhosHabit reconhece o acesso à formação e educação como um direito comum a mulheres e homens, proporcionando-lhes os meios necessários à concretização, estimulando os processos de aprendizagem ao longo da vida, sem qualquer tipo de discriminação. Nesta conformidade a formação qualificante tem uma participação indiferenciada entre mulheres e homens, adequada às competências exigidas ou necessárias a cada um/a, razão pela qual a formação é disponibilizada a todas as categorias profissionais, conforme ilustram as tabelas nº 7 e 8.

	Sexo	Dir. Sup. 2º Grau	Dir. Intermédio 1º Grau	Dir. Intermédio 2º Grau	Dir. Intermédio 3º Grau	Técnico Superior	Assist. Técnico	Assist. Operacional	Total
Participantes	H	1	1	0	1	7	4	5	19
	M	0	1	4	1	21	9	0	36
	TOTAL	1	2	4	2	28	13	5	55

Tabela 7 - N.º de formandos/as de trabalhadores/as da empresa, segundo sexo, à data de referência

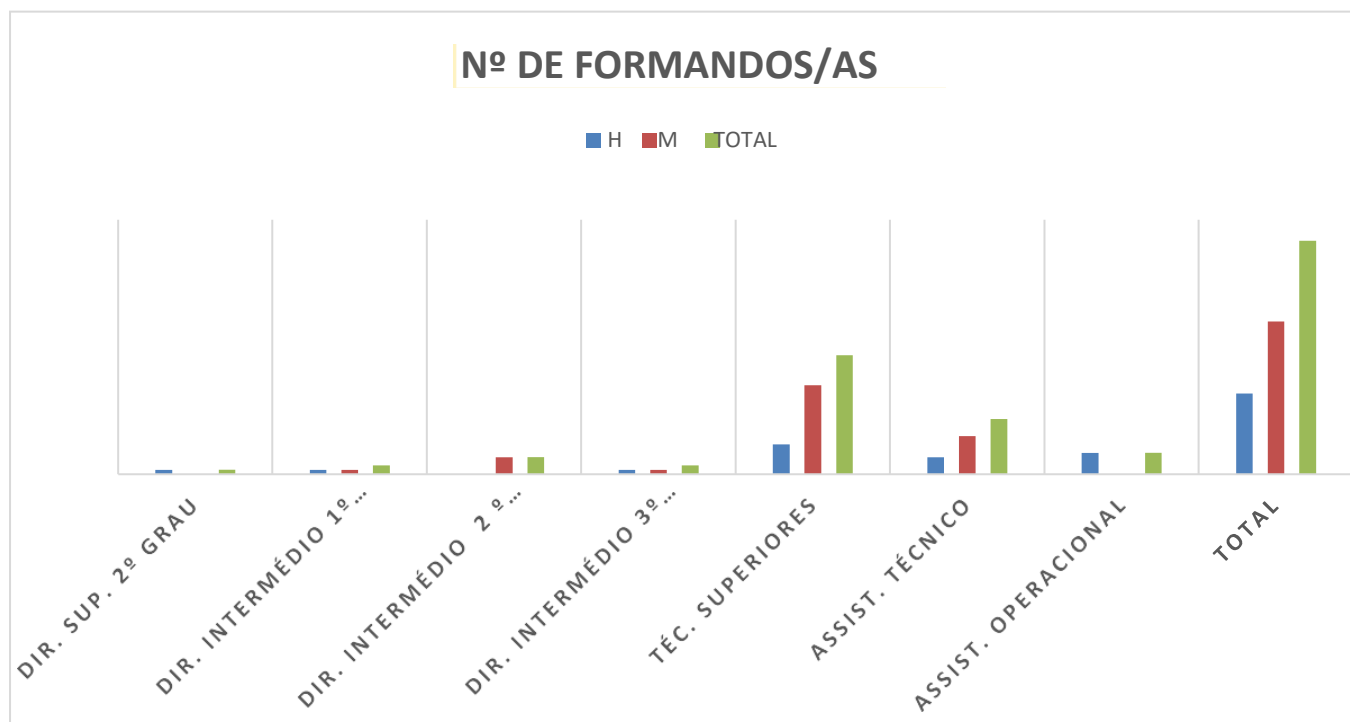


Gráfico 6 - N.º de formandos/as de trabalhadores/as da empresa, segundo o sexo, à data de referência.

	Sexo	Dir. Sup. 2º Grau	Dir. Intermédio 1º Grau	Dir. Intermédio 2º Grau	Dir. Intermédio 3º Grau	Técnico Superiores	Assist. Técnico	Assist. Oper.	Total
Número total de horas de formação	H	12	25	0	69	287,5	89	114	596,5
	M	0	25	162,5	8	871,5	191,5	0	1258,5
	TOTAL	12	50	162,5	77	1159	280,5	114	1855

Tabela 8 - N.º de horas de formação de trabalhadores/as da empresa, segundo o sexo, à data de referência.

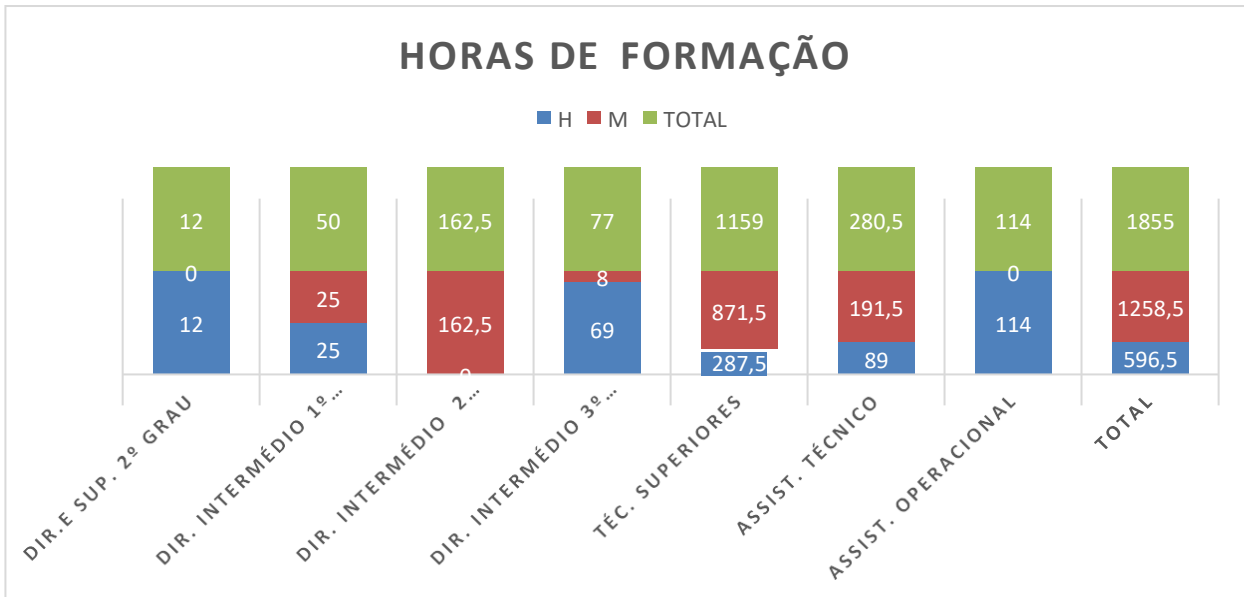


Gráfico 7 - N.º de horas de formação de trabalhadores/as da empresa, segundo o sexo, à data de referência.

No que respeita aos trabalhadores/as estudantes na MatosinhosHabit temos:

	Sexo	Dirigentes	Técnicos Superiores	Assistentes Técnicos	Assistentes operacionais	Total
		Trabalhadores/as Estudantes	H	0	0	1
	M	0	0	1	0	1
	Total	0	0	2	0	2

Tabela 9 - N.º de trabalhadores/as - estudantes na MatosinhosHabit, segundo o sexo.

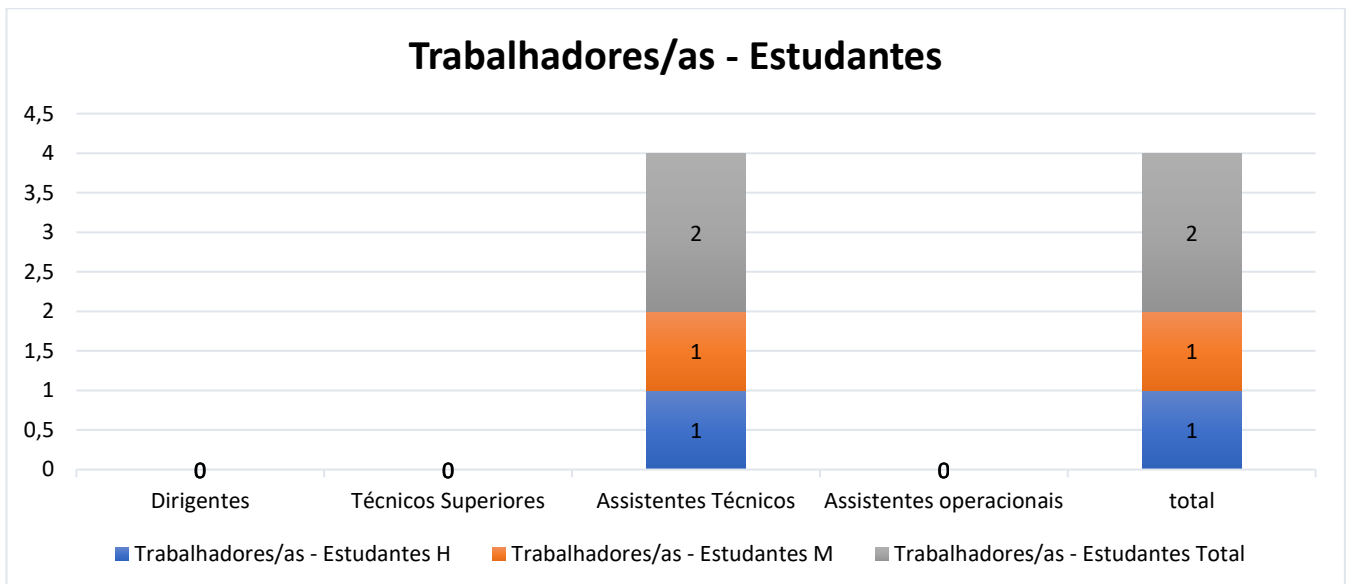


Gráfico 8 - N.º de trabalhadores/as - estudantes da empresa, segundo sexo.

No que concerne à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, a licença de maternidade prevalece. No entanto, mediante o número de trabalhadores/as que gozaram as licenças, podemos concluir que estes direitos dos/as trabalhadores/as têm sido gozados por colaboradores/as do sexo feminino e do sexo masculino ou em alternância por ambos os trabalhadores/as.

Licenças 2020	Homens	Mulheres	Total
Licença por Maternidade	0	3	3
Licença por Paternidade	1	0	1
Licença Parental (exclusiva de cada progenitor)	1	0	1
Licença Assistência a Filhos/as /Família	0	0	0

Tabela 10 - N.º de trabalhadores/as da empresa que gozaram licenças, segundo o sexo.

A MatosinhosHabit cumpre a representação de pessoas do sexo masculino e do sexo feminino, relativamente aos órgãos da administração, 2 mulheres e 1 homem, de acordo com o estabelecido na Lei nº 62/2017, de 1 de agosto.

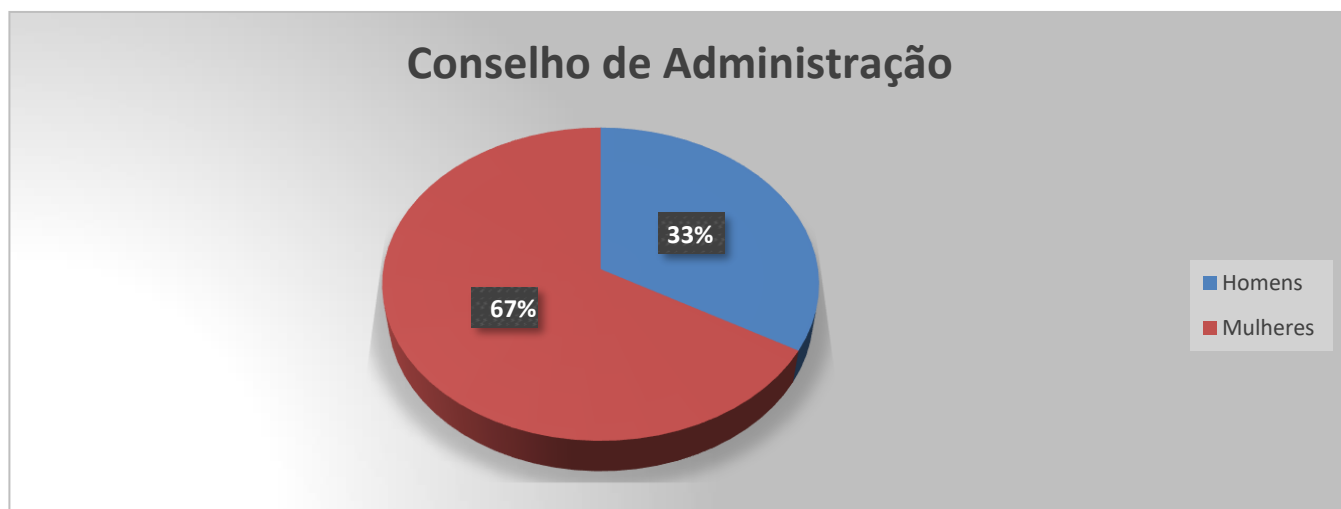


Gráfico 9 - Percentagem de homens e mulheres pertencentes aos órgãos da administração, segundo o sexo.

No que concerne à estrutura etária do órgão da administração, verifica-se representatividade única masculina na faixa etária dos 35 aos 39 anos, enquanto se verifica representatividade única feminina nas faixas etárias dos 50 aos 54 anos e dos 70 aos 75 anos.

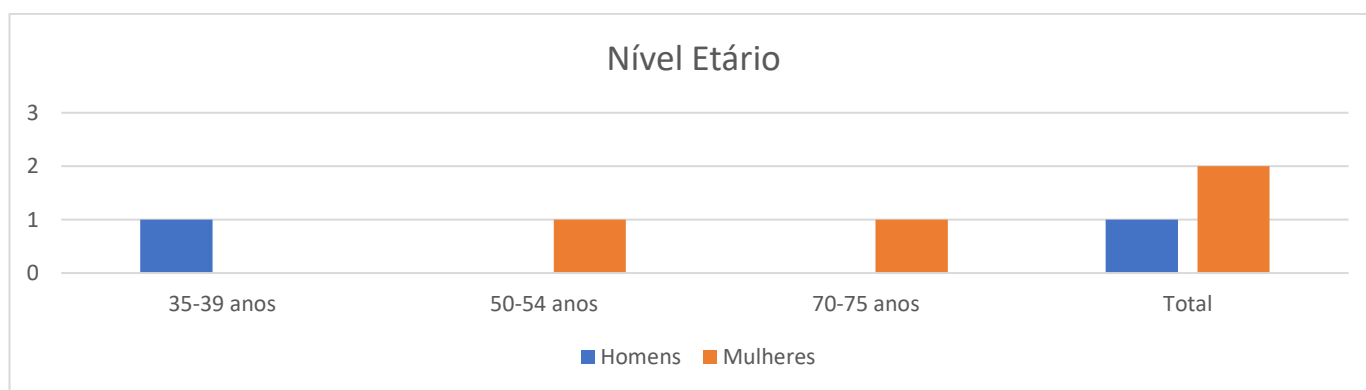


Gráfico 10 - Estrutura etária dos órgãos da administração, segundo o sexo.

Ao nível das habilitações académicas, verifica-se a obtenção de uma licenciatura e um doutoramento pelas mulheres do órgão da administração, assim como, um MBA Executivo pelo elemento masculino.

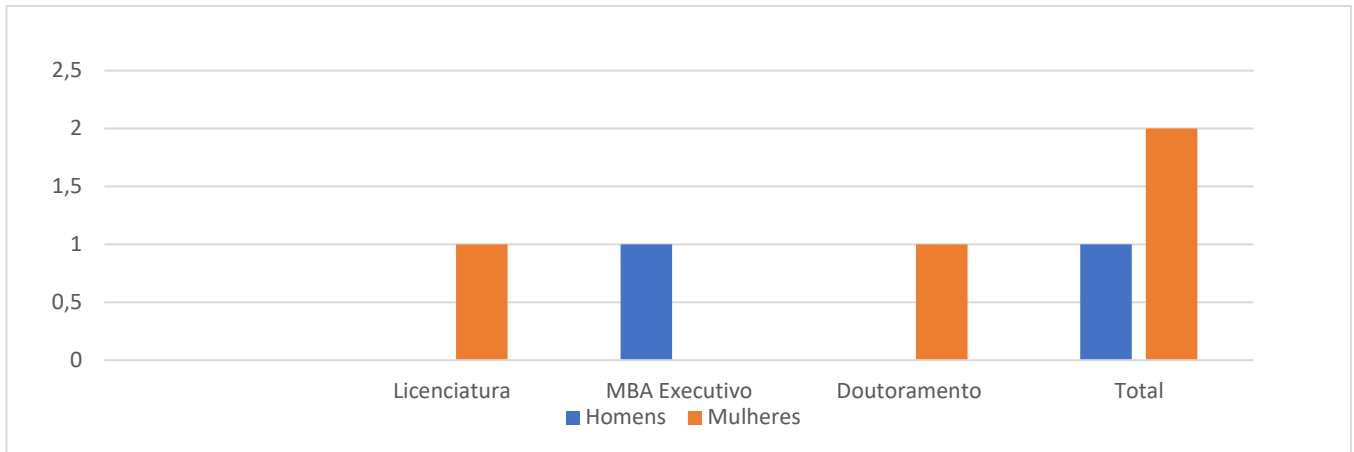


Gráfico 11 - Nível de habilitação dos órgãos da administração, segundo o sexo.

Relativamente ao número de formações realizadas pelos elementos do Conselho de Administração podemos constatar que foram as mulheres que frequentaram mais formações durante o período considerado.

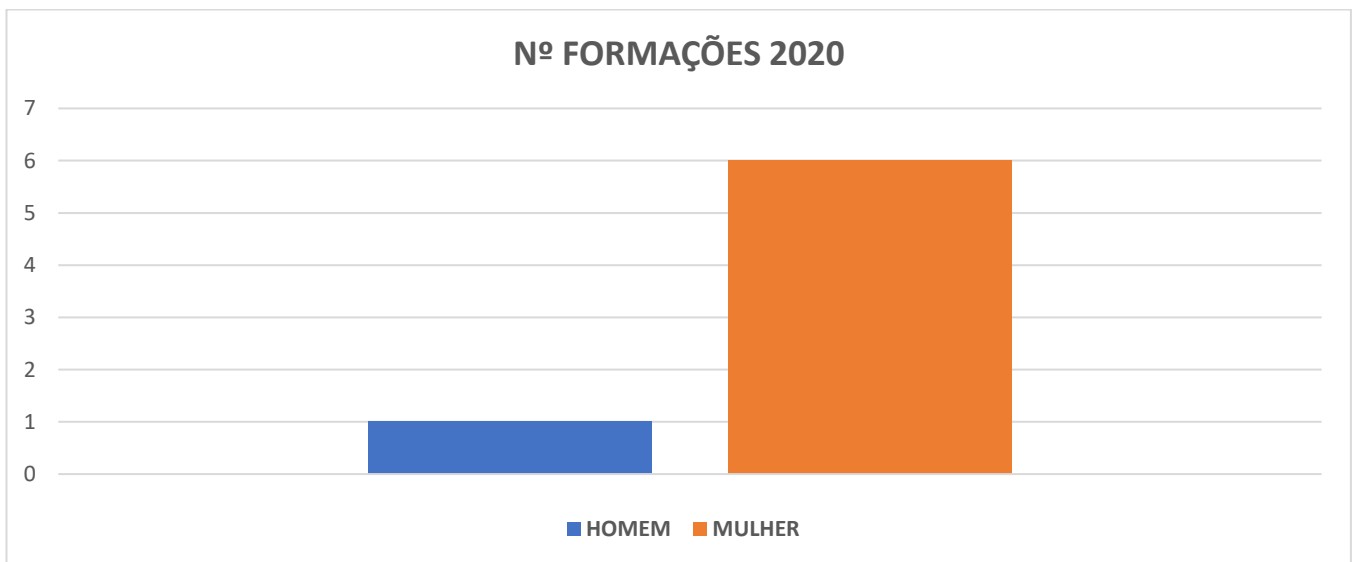


Gráfico 12 - N.º de formações realizadas pelos órgãos da administração, segundo o sexo.

PLANO DA IGUALDE DE GÉNERO

1. Plano para 2021

O Plano da Igualdade de Género da MatosinhosHabit (que se apresenta em anexo) pretende ser um documento orientador para impulsionar o desafio permanente de pensar e implementar políticas, práticas e procedimentos no domínio da igualdade entre mulheres e homens, bem como, medidas de apoio à conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, contudo o documento estratégico, que tem como finalidade criar condições de oportunidade, e orienta a sua ação para a concretização de melhorias e/ou introdução de novas medidas. Conscientes da insuficiência de medidas para a efetivação da Igualdade de Género na Estratégia de Habitação da MatosinhosHabit, tais princípios também plasmados na Agenda Urbana 2036 (Art.º106) *“Promoveremos políticas de habitação com base nos princípios da inclusão social, da eficácia económica e da proteção ambiental. Apoiaremos o uso efetivo dos recursos públicos para a habitação economicamente acessível e sustentável, incluindo terrenos em áreas centrais e consolidadas das cidades com infraestruturas adequadas, e incentivaremos o desenvolvimento de empreendimentos destinados a pessoas com diversos tipos de rendimentos para promover a inclusão e a coesão social”* e na Carta Europeia para a igualdade das mulheres e dos homens no poder local (Art.º 19) *“A habitação 1- O signatário reconhece o direito à habitação e afirma que o acesso a uma habitação de boa qualidade é uma das necessidades humanas fundamentais, vital para o bem-estar da pessoa e da sua família”*. Deste modo, a importância da implementação de um plano para a igualdade de género, que permita definir as prioridades da empresa neste âmbito, estabelecendo objetivos, medidas e metas a alcançar. Assim, apresentam-se em anexo (Anexo I) os objetivos e medidas com indicação dos departamentos responsáveis e envolvidos, orçamentos, indicadores e metas, nas dimensões chave referenciadas pelo “Guião para a Elaboração dos Planos para a igualdade “da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Estes objetivos e medidas que constituem o Plano incidem sobre as seguintes dimensões:

- Estratégia, Missão e Valores;
- Igualdade no acesso a emprego;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Formação Inicial e Contínua;
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal
- Proteção na parentalidade.

O presente plano de ação, definido para o ano de 2021, pretende a dinamização e promoção de atividades no âmbito da igualdade de género e deverá ser encarado como um ponto de partida, para um processo que exige uma relação permanente entre conhecimento da realidade que se vai construindo à medida que se concretizam as ações previstas, podendo sofrer alterações e ajustamentos que venham a justificar-se.

1.1. Implementação das medidas previstas

A implementação das medidas previstas contribui para uma nova dimensão da política de igualdade de género e não discriminação da empresa, pelo que o presente Plano será aprovado pelo Conselho de Administração e revisto nos termos fixados. Os meios necessários à sua execução serão, igualmente, assegurados pelo Conselho de Administração, que designará o responsável pela respetiva articulação

e acompanhamento. Além disso, propõe-se a integração de um ou mais elementos da MatosinhosHabit na equipa local para a igualdade na Câmara Municipal de Matosinhos, contribuindo assim para uma maior harmonização das medidas a implementar.

1.2. Acompanhamento, Avaliação e Vigência

O acompanhamento será efetuado pelo/a responsável designado/a, sendo analisadas as ações concretizadas, em curso ou a realizar no decurso do ano, sem prejuízo de eventuais avaliações plurianuais que constem no Plano aprovado. Quaisquer atualizações ou alterações ao Plano serão aprovadas pelo Conselho de Administração. O Plano vigorará durante o ano de 2021.

BIBLIOGRAFIA

- Estratégia Nacional para a igualdade e à Não Discriminação 2018 – 2030 (ENIND) “Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens - (PAIMH) 2018 – 2021”;
- Lopes, Mónica; Ferreira, Virgínia; Monteiro, Rosa; Saleiro Sandra; Múrias Cláudia “Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo, Habitação e Ambiente”, Centro de Estudos Sociais 2016;
- Saleiro, S. & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Lopes, M.; Múrias, C. (2016).; Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação. Coimbra: CES (2016);
- Queirós, M. (Coord.); Costa, N.; Palma, P.; Caetano, G.; Vieira, P. (2010). Guia para o combate à discriminação nos Municípios: Planear para todos e todas, planear a diversidade. Lisboa: CIG;
- Queirós, Margarida, Marques da Costa, Nuno (2011), “Políticas de Igualdade nas Autarquias Locais. IGOT_UL/CIG, Lisboa, Centro de Estudos Geográficos, Universidade de Lisboa;
- Reis, José (2005), Uma epistemologia do território. Coimbra, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Centro de Estudos Sociais 2011;
- Perista, Heloísa, Silva, Alexandra (2008), Igualdade de Género na Vida Local: resultados de alguns Diagnósticos Municipais, Lisboa.

ANEXOS

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa						
Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis / Ponto focal	Unidades envolvidas/ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta
<p>Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens</p>	Divulgação do compromisso da empresa com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no web site da empresa e por correio eletrónico e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade.	<p>Administração, Coordenadores e Recursos Humanos</p>	<p>Recursos Humanos, Comunicação, Qualidade</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	Divulgação efetuada no website da empresa, por correio eletrónico e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, no ano de referência.	<p>1.º Semestre</p>
	Divulgação de boas práticas de gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no web site da empresa, por correio eletrónico e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade.				Percentagem entre o número de trabalhadores/as abrangidos/as por ações de sensibilização e o total de trabalhadores/as da empresa, no ano em referência.	
	Divulgação do Plano para a igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no sítio eletrónico da empresa, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade.				Divulgação e disponibilização do endereço de e-mail	
	Criação de um endereço eletrónico para denúncias e/ou sugestões relacionadas com a igualdade de Género e Não Discriminação.				Monitorização e acompanhamento dos resultados	
<p>Assegurar implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade</p>	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Administração, Recursos Humanos	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	Representantes com competências definidas	<p>2.º Semestre</p>
	Designação um responsável para acompanhamento da implementação do Plano para a Igualdade	Administração			Representantes com competências definidas	
	Desagregação de todos os dados por sexo em todos os instrumentos de gestão da empresa, designadamente, nos diagnósticos e relatórios.	Administração, Recursos Humanos			Instrumentos de gestão com dados desagregados por sexo, no ano de referência.	
<p>Salvaguardar os Princípios da igualdade de género e da não Discriminação</p>	Ingressar na Comissão para a Igualdade de Género na C.M.M.	Administração	<p>Administração e várias áreas da Empresa</p>		Representantes com competências definidas	<p>1.º Semestre</p>

Dimensão: Igualdade no acesso a emprego					
Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis / Ponto focal	Unidades envolvidas/ponto focal	Orçamento	Indicadores
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.	Recursos Humanos	Recursos Humanos, Responsável pela área destinatária do recrutamento	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.
	A apresentação externa dos processos de recrutamento e seleção evidenciando o carácter indiferenciado por género das funções.		Recursos Humanos		
					1.º Trimestre
					Durante o ano de vigência

Dimensão: Igualdade nas condições de Trabalho					
Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis / Ponto focal	Unidades envolvidas/ponto focal	Orçamento	Indicadores
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Análise do modelo de avaliação de desempenho em vigor, e eventual revisão, de modo a garantir que exclui qualquer discriminação (direta ou indireta) baseada no sexo e que não penaliza trabalhadores/as pelo exercício das suas responsabilidades familiares.	Recursos Humanos / Coordenadores/as	Recursos Humanos, Coordenadores/as	Não envolve custos específicos	Modelo de avaliação de desempenho igualitário e não discriminatório (direta ou indiretamente), no ano de referência.
	Criação de um registo de reclamação / queixas efetuadas pelos/as trabalhadores/as no âmbito da remuneração, alegando fatores de discriminação / diferenciação de género.		Análise dos resultados e alteração / criação de procedimentos, caso se justifique		
Garantir condições do Princípio da Igualdade de Género e Não Discriminação no âmbito da remuneração	Proceder à elaboração de um relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens, tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações e adotar medidas concretas para eliminar as diferenças eventualmente identificadas .	Recursos Humanos	Recursos Humanos, Coordenadores/as	Não envolve custos específicos	Monitorização e acompanhamento dos resultados
	Divulgar internamente a informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, disponibilizando essa informação no respetivo sítio da internet.		Divulgação efetuada aos trabalhadores e trabalhadoras		
					1.º Trimestre (no final das reuniões avaliativas e/ou ciclo avaliativo)
					Durante o ano de referência
					De 2 em 2 anos (após cada ciclo avaliativo)

Dimensão: Formação Inicial e Contínua						
Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis / Ponto focal	Unidades envolvidas/ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta
<p>Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma</p>	<p>Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho.</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>A avaliar oportunamente tendo em consideração os valores da rubrica orçamental do plano de formação</p>	<p>Inclusão do tema e número de pessoas abrangidas / formadas</p>	<p>Módulo de formação no plano de formação anual e / ou plurianual</p>
	<p>Assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação</p>			<p>Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que mulheres e homens têm igual oportunidade ao número de horas de formação certificada estabelecida por lei independentemente das funções desempenhadas.</p>		

Dimensão: Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal							
Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis / Ponto focal	Unidades envolvidas/ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	
<p>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as, condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres</p>	Facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional com a vida familiar e pessoal.		Recursos Humanos		Rácio entre número de trabalhadores que beneficiaram de facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e o total de trabalhadores/as no ano de referência.	Final do ano em referência	
	Utilização de linguagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo na promoção e divulgação das políticas e práticas da empresa em matéria da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, dirigindo-a de forma igual aos trabalhadores/as.		Recursos Humanos	Recursos Humanos, Qualidade, Comunicação	Não envolve custos específicos	Aplicação extensiva toda a empresa, abrangendo 100% dos instrumentos de comunicação internos e externos da empresa.	Final do ano em referência e monitorização
	Concessão por iniciativa da empresa, de horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.					Rácio entre número de trabalhadores com horário flexível e o total de trabalhadores/as no ano de referência e distinção entre os géneros no ano de referência.	Final do ano em referência
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares a horário flexível, tendo presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens.					Aprovação do regulamento interno	1.º semestre de 2021 (na aprovação do regulamento)
<p>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras</p>	Promover o convívio entre famílias e/ou colegas	Administração	Recursos Humanos	A Definir	Realização de eventos para famílias e trabalhadores/as	A definir	

Dimensão: proteção na Parentalidade						
Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis / Ponto focal	Unidades envolvidas/ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta
Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial	Divulgar, nomeadamente, via correio eletrónico, os direitos dos trabalhadores / homens no âmbito da parentalidade.	Recursos Humanos	Coordenadores/as, Qualidade	Não envolve custos específicos	N.º de trabalhadores / homens que recebem informação atualizada por parte dos recursos humanos	1º Semestre
	Avaliação das formações realizadas no período do gozo da licença, promovendo a recuperação das formações decorridas nesse período.	Recursos Humanos	Coordenadores/as		Levantamento a 100% após o regresso do/a trabalhador/a	Durante o ano de referência
Promover uma boa reintegração na empresa	Iniciativa Parentalidade - acolhimento da mãe e/ou do pai após o gozo da licença parental. No caso do pai, quando este goze no mínimo um período de 90 dias consecutivos	Recursos Humanos	Coordenadores/as		N.º de mães e /ou pais que recebem informação atualizada sobre empresa, por parte da chefia ou outra pessoa nomeada, no regresso ao trabalho. parental recebem informação atualizada.	90% das mães e/ou pais que regressam ao trabalho depois da licença parental recebem informação atualizada.