



# Plano para a Igualdade de Género

TÍTULO	PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO DA INFRAQUINTA, E.M.
PERÍODO DE VIGÊNCIA	2018-2022
DATA DE EMISSÃO	13/07/2018
VERSÃO	V_0
SEDE:	Avenida da Gondra, nº68, Quinta do Lago, 8135-024 Almancil
TEL:	+351 289 390 030
FAX:	+351 289 390 038
EMAIL:	info@infraquinta.pt
SITE:	www.infraquinta.pt
ACTIVIDADES:	Gestão do espaço urbano e infraestruturas públicas da Quinta do Lago
SETOR DE ACTIVIDADE SEGUNDO A CLASSIFICAÇÃO CAE:	36002

## 1. Enquadramento

A Carta das Nações Unidas e a Declaração Universal dos Direitos Humanos consagram o princípio da igualdade entre homens e mulheres.

É de realçar que este princípio de cidadania está presente em diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho e na legislação fundadora da União Europeia, designadamente no Tratado de Roma.

A Constituição da República Portuguesa salvaguarda os princípios da igualdade e da não discriminação em razão do sexo.

A nível nacional, a resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, publicada no Diário da República, 1ª série, de 8 de março de 2012, veio determinar a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do setor empresarial do Estado, de um plano para a igualdade.

Assim, considera-se que criar as condições para a existência de uma prática de promoção da igualdade entre homens e mulheres constitui não só um direito, mas também um dever fundamental de qualquer organismo público.

Trabalhar neste sentido é um imperativo ético a que todos/as nos vinculamos, tendo em consideração Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual”, aprovada em janeiro do presente ano.

O presente plano prevê a adoção de medidas, para a melhoria de vida de todos/as os/as que colaboram na Missão que lhes foi confiada.



Assim, o Plano para a Igualdade de Género da Infraquinta, E.M. propõe cumprimento de seis (6) objetivos:

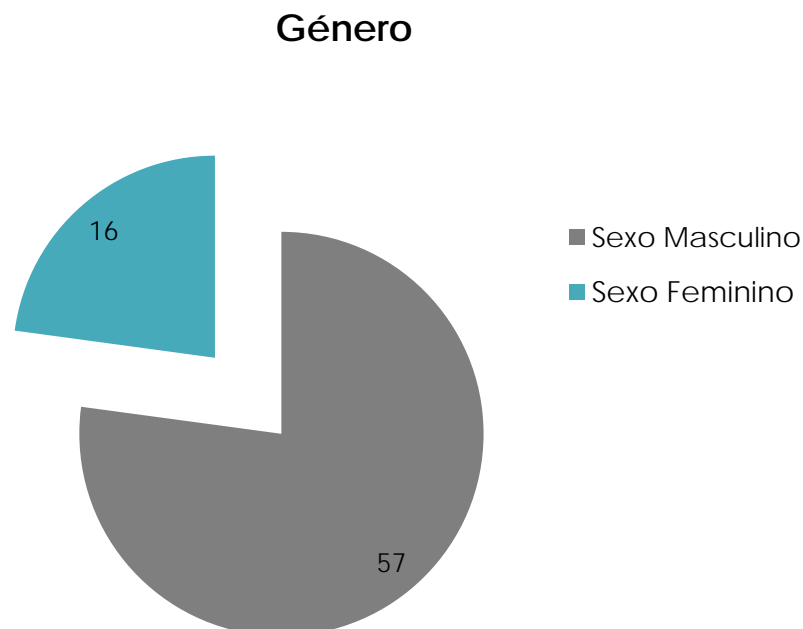
1. Missão e Valores;
2. Gestão de Ativos Humanos;
3. Conciliação entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional;
4. Comunicação;
5. Formação e Sensibilização;
6. Participação.

É objetivo promover iniciativas quotidianas impulsionadoras de uma atitude diária e natural de igualdade entre homens e mulheres e verdadeiramente exercida em todos os planos da vida individual e coletiva.

## 2. Caracterização da Infraquinta

A Infraquinta, empresa municipal, é a entidade responsável pelas infraestruturas da Quinta do Lago. Visa promover a qualidade e a boa gestão do espaço urbano e infraestruturas públicas.

A equipa da Infraquinta é constituída por 73 colaboradores, dividindo-se como indica a imagem a baixo.



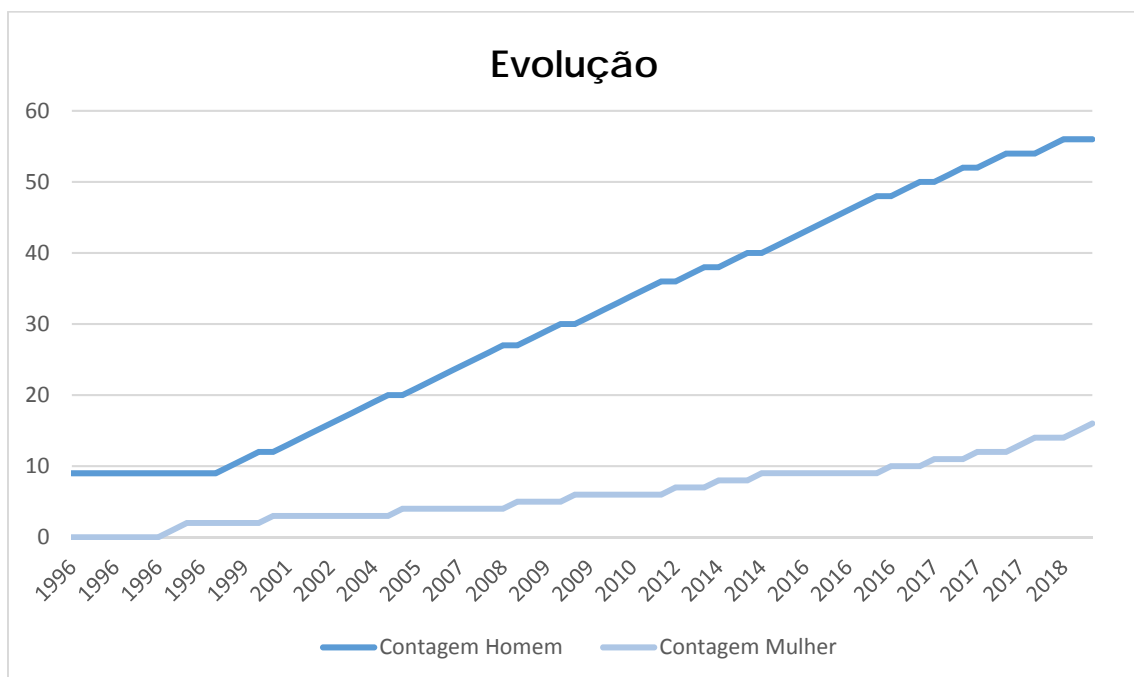
É de realçar que os colaboradores se dividem, igualmente, por:

- Colaboradores operacionais
  - 41 Homens;
  - 1 Mulher.
- Colaboradores técnicos e administrativos
  - 16 Homens;
  - 15 Mulheres.

De acordo com o previsto na Lei nº 62/2017 de 1 de agosto, relativamente ao 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, o atual Conselho de Administração da Infraquinta, E.M. é constituído por 2 homens e 1 mulher.

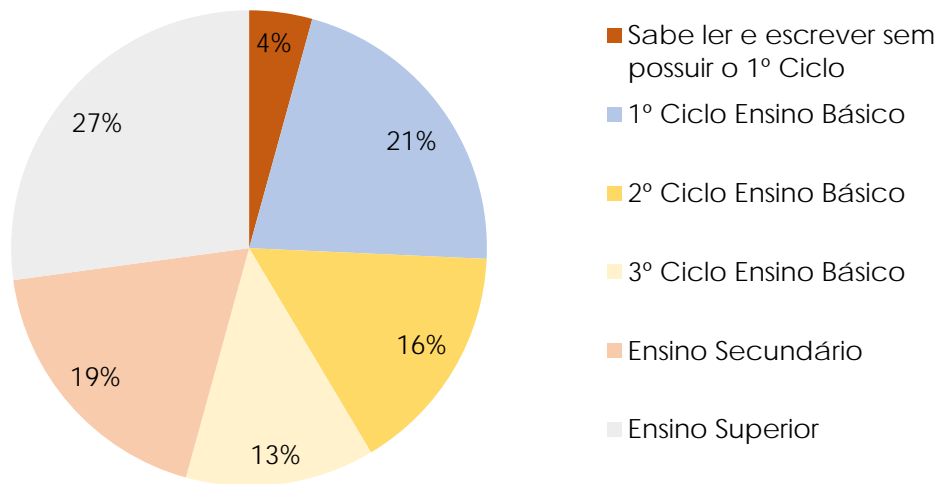
De salientar também, que das cinco direções, duas são ocupadas por mulheres.

Nos últimos anos, a Infraquinta, E.M. tem vindo a aumentar a contratação de colaboradores, devido ao aumento da sua área de intervenção, e como se pode observar no gráfico abaixo a contratação do género feminino tem vindo a aumentar.

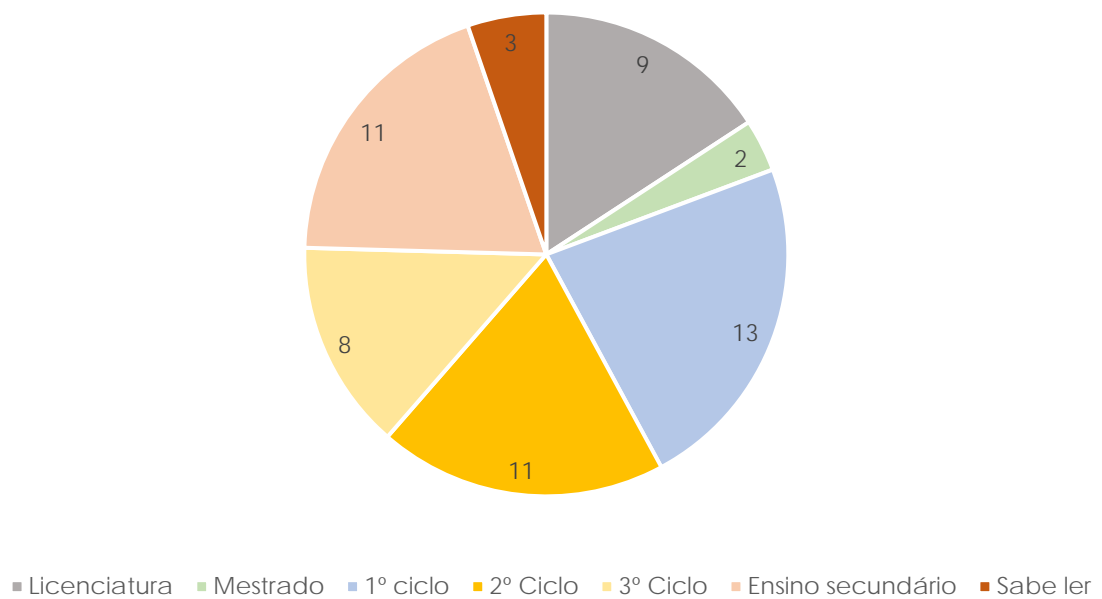


Relativamente às habilitações académicas observa-se o seguinte:

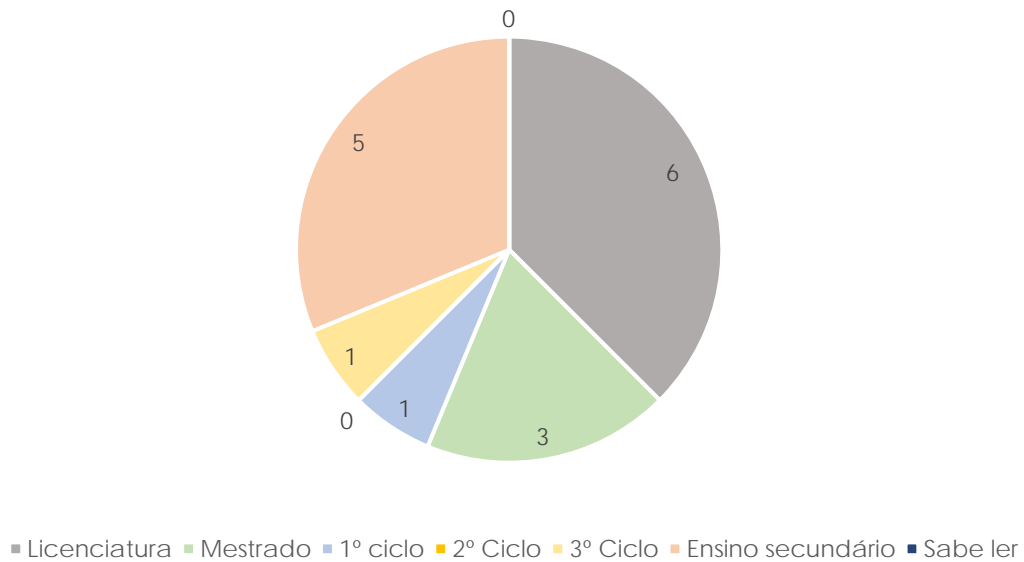
### Habilitações Académicas



### Habilitações Literárias - Género Masculino



## Habilitações Literárias - Género Feminino



Na Infraquinta, a remuneração base média é 19% superior nos colaboradores do género feminino, relativamente ao género masculino. Esta diferença, é justificada pelas superiores habilitações académicas das mulheres.



### **3. Objetivos e princípios orientadores**

#### **3.1 Missão e Valores**

- a) Salvarguardar os princípios da igualdade de género e da não discriminação entre mulheres e homens;
- b) Fomentar os programas de voluntariado jovem;
- c) Elaboração e inclusão do princípio da igualdade de género no código de ética e de conduta da Infraquinta, E.M..

#### **3.2 Gestão de Ativos Humanos**

- a) Garantir as condições do princípio de igualdade de género na gestão dos recursos humanos;
- b) Após implementação da avaliação de desempenho, a Infraquinta compromete-se em prevenir a discriminação na avaliação do desempenho de colaboradores com descendentes menores ou com conjugues, descendentes e/ou ascendentes dependentes;
- c) Inclusão no horário de trabalho da Infraquinta, E.M., normas que garantam a conciliação do horário com a vida familiar e académica.

#### **3.3 Conciliação entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional**

- a) Implementar práticas flexíveis de organização de trabalho que promovam o equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional dos colaboradores.

#### **3.4 Comunicação**

- a) Incluir na comunicação interna e externa, a dimensão da igualdade de género na linguagem escrita e visual;

- b) Aplicar a linguagem inclusiva em toda a documentação produzida na Infraquinta, E.M.;
- c) Promover a criação de um cartaz institucional, orientador de comportamentos que visem a igualdade de género.

### **3.5 Formação e Sensibilização**

- a) Sensibilizar e formar para a igualdade de género;
- b) Promover ações de sensibilização/formação para a igualdade de género e não discriminação;
- c) Sensibilizar para a não discriminação em função da orientação sexual e identidade de género;
- d) Incluir e executar no plano de formação da Infraquinta, E.M. uma ação de formação para todos os colaboradores, sobre a igualdade de género.

### **3.6 Participação**

- a) Promover a participação dos colaboradores na definição de medidas relativas à igualdade de género e não discriminação entre mulheres e homens.

## **Recrutamento e seleção**

Os procedimentos associados ao recrutamento e seleção de pessoal na Infraquinta assentam nos princípios da igualdade e não discriminação em função do género. O recrutamento de pessoal para as várias categorias profissionais da Empresa é indiferenciado entre mulheres e homens, conforme previsto no artº 24º do Código do Trabalho, proibindo a discriminação de tratamento dos candidatos a emprego, não podendo estes ser beneficiados ou prejudicados no acesso ao emprego em função da ascendência, idade, sexo,



orientação sexual, estado civil, nacionalidade, origem étnica ou raça, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical entre outras.

Também neste domínio a Infraquinta atende ao cumprimento da legislação em vigor, no que respeita a regras de publicitação nos anúncios de oferta de emprego, bem como ao tratamento da informação de forma desagregada por género.

### **Formação**

A Infraquinta reconhece o acesso à formação e educação como um direito comum a mulheres e homens, proporcionando-lhes os meios necessários à sua concretização,

estimulando os processos de aprendizagem ao longo da vida, sem qualquer tipo de discriminação. Nesta conformidade a formação qualificante, desenvolvida ao nível interno ou ao nível externo, noutras entidades, tem uma participação indiferenciada entre mulheres e homens, adequada às competências exigidas ou necessárias a cada um.

#### 4. Síntese

Na vertente laboral, este plano traduz-se essencialmente em duas ideias chave:

- Igualdade de oportunidade no acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira;
- Participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e na vida familiar, nomeadamente no que respeita à necessidade de ausência ao trabalho por licença de maternidade e/ou paternidade e para prestação de cuidados a pessoas dependentes.

A Infraquinta, E.M. reconhece a importância e a mais-valia de uma participação equilibrada dos homens e das mulheres nas atividades profissionais bem como na vida familiar, dando assim o seu contributo ativo para implementação das melhores práticas possíveis para a igualdade na sociedade.