



PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

SETEMBRO 2019

ÍNDICE

1. ENQUADRAMENTO
2. OBJETIVOS
3. MEDIDAS A IMPLEMENTAR EM 2019 - 2020
4. ACOMPANHAMENTO E REVISÃO

1. ENQUADRAMENTO

A Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012 de 8 de março de 2012 veio estabelecer para todas as entidades do setor empresarial do Estado, a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade, tendente a alcançar a efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminar as discriminações em função do sexo e fomentar a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Nos termos da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, esta obrigatoriedade veio a ser estendida, posteriormente, às empresas cotadas em bolsa, aprovando o regime de representação equilibrada entre géneros nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e empresas cotadas em bolsa, estabelecendo no seu artigo 7.º o dever de elaboração e afixação de planos anuais para a igualdade.

Este normativo veio ainda estabelecer, para as empresas cotadas em bolsa, as quotas de representação de pessoas de cada sexo em, pelo menos, 20% a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018 e em, pelo menos, 33,3% a partir da primeira assembleia geral eletiva que ocorrer após 1 de janeiro de 2020, no que respeita à totalidade dos/as administradores/as (executivos e não executivos). Com a Assembleia Geral de Acionistas de 18 de Maio de 2018, a Martifer-SGPS, S.A. Sociedade Aberta colocou-se na primeira linha da verificação do preenchimento de quotas de representação de pessoas de cada sexo estabelecidas na legislação.

A promoção de medidas, tal como a criação de políticas direcionadas à igualdade de género, nas empresas, é fundamental para o seu papel social e tem nos seus/suas colaboradores/as a sua primeira origem de ação. Acresce que, são os/as colaboradores/as os/as primeiros/as destinatários/as de tais medidas pois que, vivenciado os princípios da igualdade, tenderão a transformar/melhorar a cultura das empresas no mundo laboral.

2. OBJETIVOS

O Plano para a Igualdade de género do grupo Martifer tem como objetivos:

- Alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e oportunidades entre homens e mulheres, com vista à eliminação de qualquer tipo de discriminação originada pelo género;
- Fomentar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, contribuindo para uma distribuição mais equitativa entre os sexos, de forma a impactar positivamente na empregabilidade das mulheres.

3. MEDIDAS A IMPLEMENTAR EM 2019 - 2020

O grupo Martifer apresenta o compromisso de concretização das medidas identificadas para o biênio 2019 / 2020.

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSÁVEIS
Salvaguardar os Princípios da Igualdade de Género e da Não Discriminação	<p>Integrar e divulgar o Princípio da Igualdade de Género e Não Discriminação nos principais documentos da empresa</p> <p>Sensibilização dos/as colaboradores/as para a problemática da igualdade de género na sociedade atual</p>	<p>Inclusão do tema "Igualdade de Género" no Código de Ética e Conduta</p> <p>Inclusão do tema "Igualdade de Género" no Manual de Acolhimento</p> <p>Publicação das atualizações dos manuais e códigos no site institucional, portal interno, televisão corporativa, correio eletrónico interno, quiosques e zonas sociais</p> <p>Difusão do material multimédia disponibilizado pela CIG e outros elaborados internamente</p> <p>Dinamização de eventos que esclareçam sobre a igualdade de género no trabalho e na vida social</p> <p>Introduzir o tema no Encontro de Quadros e nas comemorações dos 30 anos do Grupo</p>	Direção de Recursos Humanos e Comunicação Interna
Garantir as condições do Princípio de Igualdade de Género na Gestão dos Recursos Humanos	<p>Criação de orientações no âmbito do Recrutamento e Seleção sem distinção do género e considerando apenas as competências e motivações para as funções</p> <p>Desenvolvimento de diretrizes no âmbito da Avaliação de Competências (AC) que apontem para a prevenção da discriminação na AC dos/as colaboradores/as</p> <p>Incluir a variável género nos processos de recolha de toda a informação administrativa e estatística</p>	<p>Formação que inclua despiste de desvios para chefias e técnicos de recrutamento que habitualmente conduzem entrevistas</p> <p>Introdução de texto em cada anúncio de emprego da Martifer que evidencie o respeito pela igualdade de oportunidades e pela não discriminação</p> <p>Incluir em todo o processo de Avaliação de Competências, orientações emitidas pela organização</p> <p>Segregar a informação nos vários relatórios de gestão e documentos de trabalho</p>	Direção de Recursos Humanos e Comunicação Interna
Promover a participação dos/as colaboradores/as na definição de medidas relativas à Igualdade de Género e Não Discriminação	<p>Inquérito de Satisfação de Colaboradores/as que inclua um grupo de questões sobre a igualdade de género no Grupo</p> <p>Abertura de canal de comunicação específico</p>	<p>Aplicação de questionário interno e respetiva análise e tratamento de dados.</p> <p>Criação de caixa de e-mail específica</p>	Direção de Recursos Humanos
Fomentar a integração da temática da Igualdade de Género no plano de formação	<p>Incluir a temática da igualdade de Género no Plano de Formação do Grupo Martifer</p>	<p>Introdução de um módulo relativo à Igualdade de Género</p> <p>Introdução do tema "Igualdade de Género" nas reuniões de rotina dos "30 minutos de Segurança" incluído no tema dos riscos psicossociais</p>	Direção de Recursos Humanos
Promover a existência de medidas de apoio aos/as colaboradores/as com vista a facilitar a conciliação entre a vida profissional e pessoal / familiar	<p>Desenvolvimento e promoção de ações e protocolos que facilitem a conciliação do horário de trabalho com a vida familiar</p>	<p>Estabelecimento de protocolos com entidades nas áreas da Educação e Saúde e Bem-Estar</p> <p>Dinamização do Programa de Promoção da Saúde 2019-2020</p>	Direção de Recursos Humanos, Qualidade, Segurança e Ambiente e Comunicação Interna
Utilizar e incluir na comunicação interna e externa a dimensão da Igualdade de Género	<p>Identificar diretrizes para a utilização de linguagem/informação inclusiva ou neutra sem recurso a imagens discriminatórias</p> <p>Dar visibilidade a mulheres que ocupam cargos de chefia na Martifer, internamente e em campanhas de recrutamento</p> <p>Sensibilização de raparigas estudantes para as áreas das tecnologias e engenharias</p>	<p>Criação de lista de termos e exemplos a utilizar</p> <p>Desagregação de dados na apresentação de relatórios de gestão e relatório de sustentabilidade</p> <p>Entrevistas e divulgação de testemunho de mulheres em cargos de chefia na Martifer</p> <p>Realizar eventos para os/as filhos/as dos/as colaboradores/as que tenham como objetivo fomentar a curiosidade pela área das engenharias e construção a crianças e jovens do sexo feminino</p>	Direção de Recursos Humanos e Comunicação Interna

4. ACOMPANHAMENTO E REVISÃO

A direção de Recursos Humanos e a equipa constituída para o tratamento da igualdade do género, serão responsáveis pela implementação, acompanhamento e monitorização deste plano.

O plano apresentado foi definido para os anos de 2019 e 2020, o mesmo será monitorizado semestralmente, e será revisto anualmente após 2020, de acordo com o cumprimento das ações e objetivos definidos.