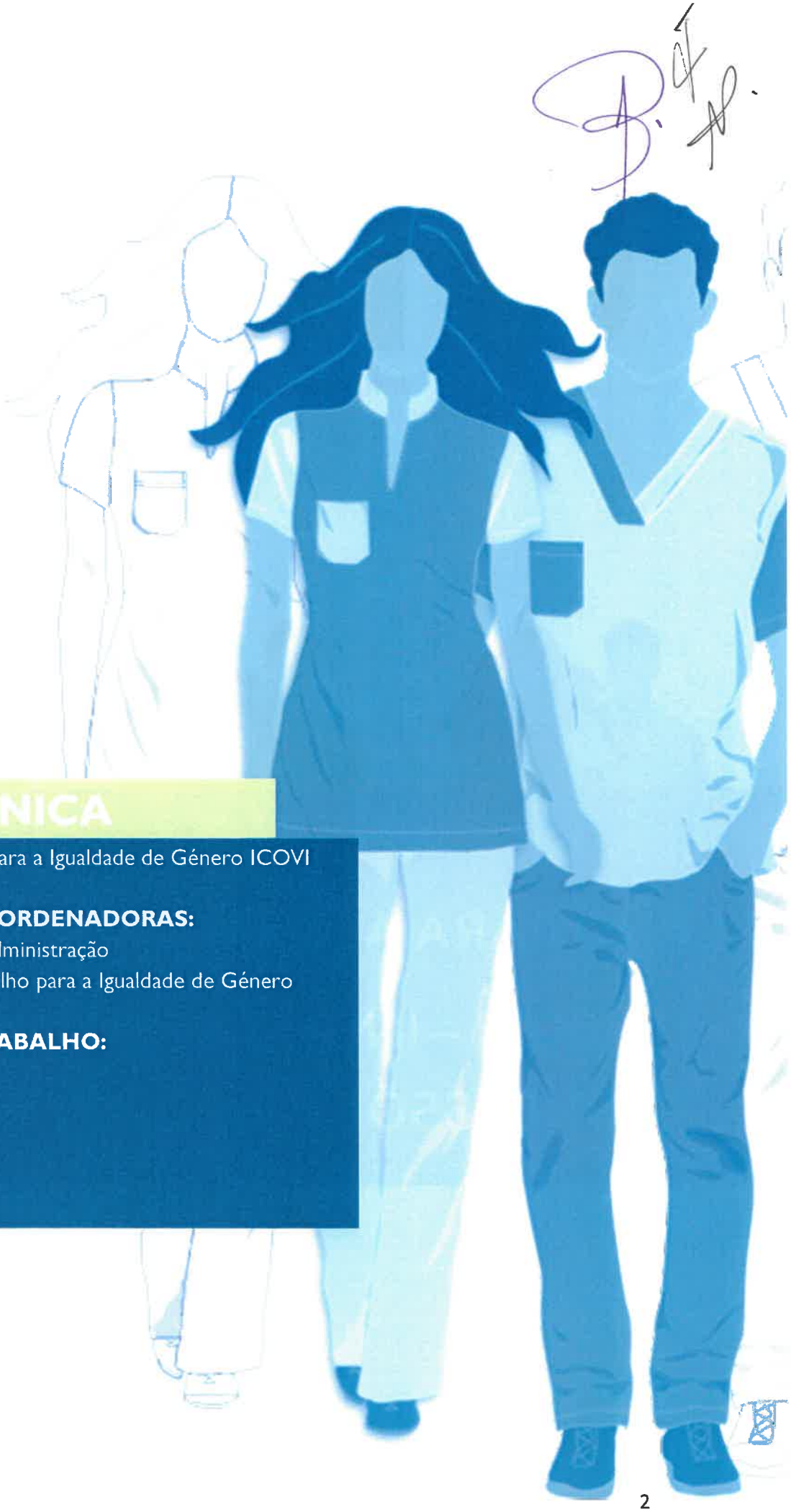
ICOVI
Infraestruturas e Concessões da Covilhã, EM

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

ICOVI – INFRAESTRUTURAS E CONCESSÕES DA COVILHÃ, E.M.

ICOVI
Infraestruturas e Concessões da Covilhã, EM



FICHA TECNICA

TITULO: Plano para a Igualdade de Género ICOVI

UNIDADES COORDENADORAS:

Conselho de Administração
Equipa de Trabalho para a Igualdade de Género

EQUIPA DE TRABALHO:

Filipe Oliveira
Magda Espinho
Andreia Louro

INDICE

PREÂMBULO

«Imaginem uma época em que as mulheres constituíam a maioria das pessoas que trabalhavam com baixos salários e em condições precárias. Uma época em que mulheres com elevados níveis de escolaridade interrompiam ou abandonavam a sua carreira profissional porque a cultura empresarial favorecia, de forma subtil, os seus pares do sexo masculino. Uma época em que as lideranças das empresas julgavam ser impossível, ou até irrelevante, encontrar mulheres qualificadas para assumir as funções de direção. Essa época, afinal, é aquela em que vivemos. Apesar de todo o progresso já alcançado nos últimos anos, estas dificuldades continuam a persistir na vida das mulheres trabalhadoras. A diferença é que a comunidade empresarial está a despertar para o facto de que esta situação compromete o sucesso e a sustentabilidade das empresas.»

Guia para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens – Igualdade de Género nas empresas Break Even

ENQUADRAMENTO

O presente Plano para a Igualdade de Género, em cumprimento ao estipulado na Lei nº 62/2017, aprovada em 23 de junho 2017, visa promover políticas e condições de igualdade de tratamentos e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminar discriminações e facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional em relação aos trabalhadores da ICOVI – Infraestruturas e Concessões da Covilhã, E.M. (doravante designada por ICOVI).

O Conselho de Administração da ICOVI, manifestou uma enorme vontade não só em cumprir a perspetiva legal, como de ambicionar e contribuir para o sucesso das políticas em causa.

De acordo com as orientações do "Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas", cada empresa deve:

a) Elaborar um autodiagnóstico prévio da situação interna de homens e mulheres com base em indicadores de medida;

b) Construir um plano para a igualdade ajustado à respetiva realidade da organização (ICOVI);

c) Implementar e acompanhar as ações planeadas;

d) Avaliar os resultados e o impacto das medidas executadas;

e) Comunicar e divulgar internamente aos colaboradores e à Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género os resultados, as principais mudanças e espírito dentro da organização, bem como atender às recomendações da própria Comissão.

Numa primeira fase a ICOVI elaborou um questionário de diagnóstico de acordo com as orientações da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, e aplicou-o internamente aos trabalhadores, com vista a percecionar o posicionamento da ICOVI, no domínio da igualdade de género, e da respetiva legislação em vigor.

Decorrida a fase de resposta ao questionário, prosseguiu-se à avaliação da informação obtida que deu início à elaboração do presente Plano de Igualdade de Género, com o objetivo de cimentar o desenvolvimento de boas práticas no âmbito da igualdade de género na ICOVI.

QUEM SOMOS E O QUE FAZEMOS

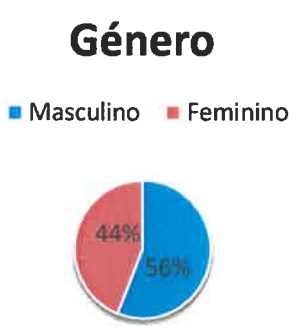
A ICOVI é uma empresa pública municipal, que opera ao nível do abastecimento de água em alta, e tem através de contrato programa com o Município da Covilhã delegação de gestão do Jardim das Artes.

Segue uma política de gestão direcionada para a melhoria da qualidade dos serviços prestados, focando-se na otimização dos procedimentos internos, como das boas práticas de gestão na satisfação dos nossos clientes.

À data de 31 de agosto de 2020, a ICOVI era gerida por três Administradores, sendo que apenas um Administrador remunerado, e registava um universo de 16 trabalhadores cujas faixas etárias variavam entre 22 e 60 anos, dividindo-se em 44% mulheres e 56% homens. Na caracterização dos trabalhadores da ICOVI verificamos:

a) Os cargos de administração, direção e coordenação são ocupados por 40% de mulheres e 60% de homens;

b) Têm qualificações superiores, 71% de mulheres e 56% de homens;



ICOVI
Infraestruturas e Concessões da Covi1nA, EM

SINTESE DOS RESULTADOS DO DIAGNOSTICO DE IGUALDADE DE GÉNERO

O questionário de autoavaliação de género foi disponibilizado a uma amostra significativa de trabalhadores/as, no primeiro semestre do ano 2020, permitindo estabelecer um conjunto de medidas que serviram de impulso para a elaboração do PIG, bem como a assunção de compromissos para a permanente melhoria do ambiente profissional e das boas práticas no domínio da igualdade de género.

Foram elaborados três tipos de questionários, um deles destina-se a generalidades dos trabalhadores/as incluindo cargos chefias (coordenadores/as, responsáveis). Os dois outros questionários são mais direcionados para a estratégia da empresa e destinam-se um deles ao Conselho de Administração, o outro para os cargos de chefias.

Com o referido questionário pretendia-se obter respostas aos seguintes pontos:

Ponto 1 – Missão e Estratégia da Empresa

Ponto 2 – Gestão de Recursos Humanos

Ponto 3 – Articulação da vida profissional, familiar e pessoal

Ponto 4 – Organização do trabalho e do tempo de trabalho

Ponto 5 – Respeito pela dignidade e integridade das pessoas trabalhadoras

Ponto 6 – Diálogo social e participação

Os resultados obtidos, permitiram identificar e qualificar os pontos críticos para os colaboradores/as, posicionando a ICOVI num cenário com algumas fragilidades.

Disposta a melhorar todos os dias, para uma organização mais integra, transversal, moderna e de excelência na sua cultura organizacional para com os seus trabalhadores/as. A ICOVI apresenta dois campos: **(o que fazemos bem)**, aquilo que os trabalhadores/as reconhecem e valorizam como de bom na prática da empresa, o outro campo **(o que queremos melhorar)** reflete as situações de desconforto/fragilidades onde a empresa apresenta menor pontuação e maiores críticas.

+ O que fazemos bem

+

+

± O que queremos melhorar

-

-

Obtido o Diagnostico (resultados Finais), a ICOVI elaborou um plano de ação que com a sua concretização, coloca a empresa numa posição favorável, ascendendo para um padrão médio neste campo. E porque o caminho se faz caminhando, a ICOVI procurará continuar a atender e a preocupar-se com iniciativas e trabalhos que desenvolvam a participação e o fomento da igualdade de género e conciliação da vida profissional e familiar na nossa empresa.

PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO DA ICOVI

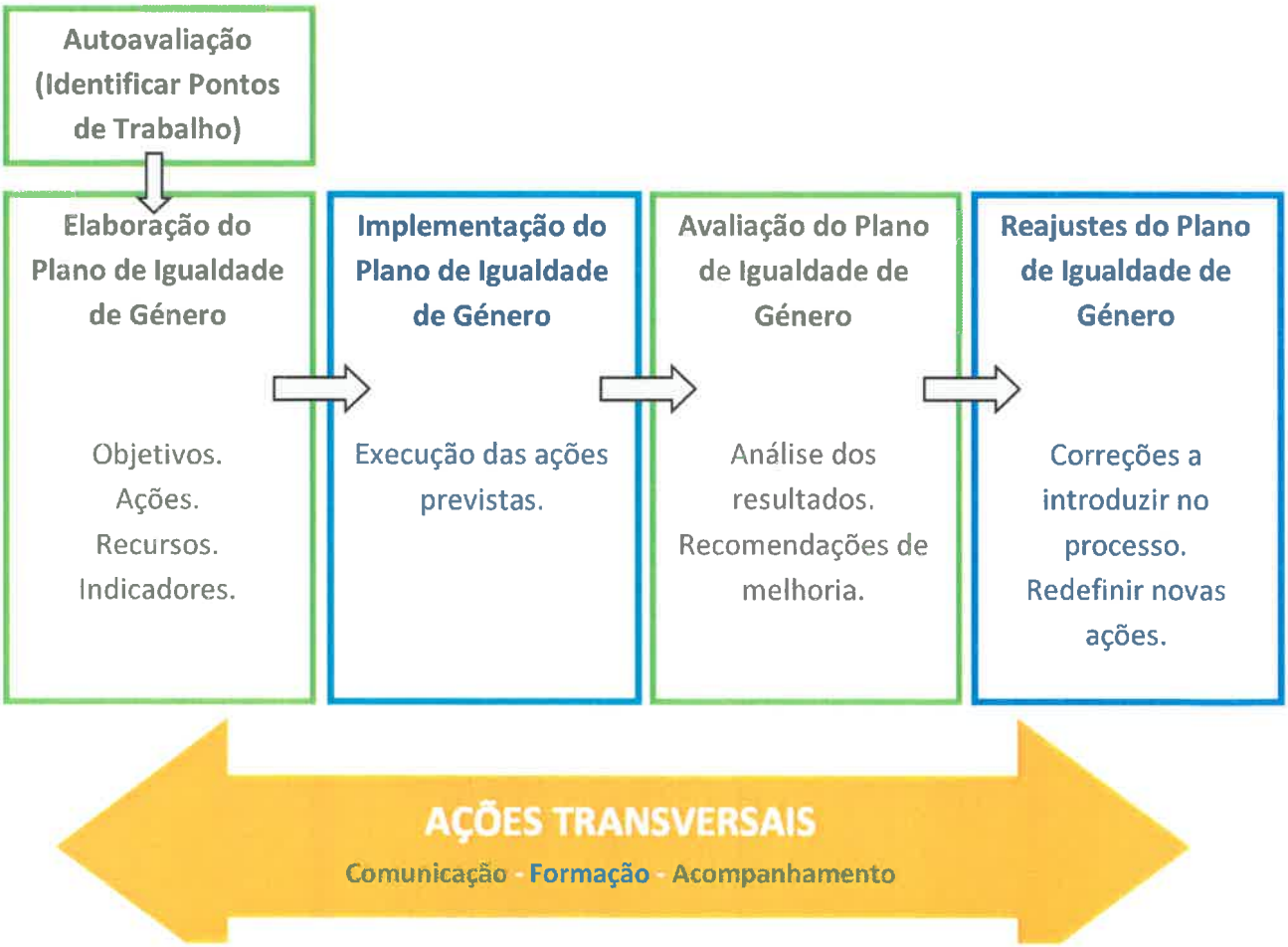
OBJETIVOS, MEDIDAS E RESULTADOS A ALCANÇAR

O presente Plano para a Igualdade de Género, terá como metodologia inicial ter conhecimento da situação/posição real da ICOVI, através do inquérito/questionário realizado aos trabalhadores/as, procurando extrair o máximo de informações.

Priorizar os domínios de atuação, de forma a criar alicerces fortes na cultura da organização, de forma a ser um processo contínuo e não temporal, promovendo e contagiando uma atitude proactiva neste domínio.

Desta forma, serão apresentadas medidas que visem suprimir/colmatar falhas/desequilíbrios de desigualdade, que acrescentem e subsistam na identidade, na ação e na gestão da ICOVI, como forma de crescimento de boas práticas na organização, servindo de referência para outras entidades.

As ações que constituem o plano têm um encadeamento lógico na sua execução, comtemplando correções a introduzir ou ações a redefinir caso não cumpridos os requisitos aguardados. O processo é acompanhado por um grupo de trabalho e inclui um conjunto de medidas transversais de formação e comunicação. O plano pretende ser exequível, atualizado e dinâmico de forma contribuir para o sucesso do mesmo. (ver esquema de trabalho síntese em baixo)



Os objetivos e as respetivas medidas preconizadas a desenvolver para este plano, encontram-se por unidades orgânicas responsáveis, juntamente com o grupo de acompanhamento e a administração da empresa.

1.ADN					
Objetivos	**Medidas**	**Responsável pela Implementação**	**Calendarização**	**Indicadores**	**Impacto/ Metas resultados/**
Salvaguardar os princípios da Igualdade de Género e não discriminação no desenvolvimento organizacional da ICOVI	Rever políticas, regulamentos, códigos de conduta e documentos estratégicos da ICOVI	Conselho de Administração Equipa de Trabalho Direção Administrativa e Financeira	De jan a dez 2020	Código de ética, Relatório de gestão, Regulamentos internos, Procedimentos de comunicação, Planeamento estratégico	De 80% a 100% (Revisão dos respetivos documentos)
	Rever instrumentos de comunicação internos e externos da ICOVI	Conselho de Administração Equipa de Trabalho Gabinete de Marketing e Comunicação Direção Administrativa e Financeira	De jan a dez 2020	Site, Publicidade, Emails, Documentos de comunicação, Intranet, Imprensa, Avisos, entre outros meios de comunicação	De 80 a 100% (Revisão e Implementação de novos meios)
	Formação dos superiores hierárquicos como forma de encorajar, estimular e percutir a participação equilibrada de géneros nos processos de tomada de decisão da ICOVI	Conselho de Administração Equipa de Trabalho Direção Administrativa e Financeira (Recursos Humanos)	De jan a dez 2020	Evolução dos cargos de chefias [N° total de mulheres em cargos de chefia / N° total de trabalhadores/as em cargos de chefia] *100	Equilibro na representação de mulheres e homens em cargos de chefias
	Criação de um grupo de acompanhamento e de monitorização dos trabalhos a desenvolver para a Igualdade de género	Conselho de Administração Equipa de Trabalho	De jan a dez 2020	Cumprimento do plano	De 80% a 100% de Taxa de cumprimento do plano

2. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO					
Objetivos	**Medidas**	**Responsável pela Implementação**	**Calendarização**	**Indicadores**	**Impacto/ Metas resultados/**
Garantir as condições do princípio de Igualdade de Género na Gestão de Recursos Humanos nos processos de recrutamento e Seleção	A divulgação de ofertas de emprego, concursos internos, devem utilizar uma linguagem inclusiva e de aceitação a todos os trabalhadores/as	Conselho de Administração Equipa de Trabalho Transversal às direções, coordenações e Recursos Humanos	De jan a dez 2020	Ofertas de emprego, Anúncios, Concursos Candidaturas enviadas, Entrevistas realizadas, trabalhadores/as admitidas nesse ano [N° de candidaturas do sexo feminino/ N° total de candidatos] * 100 (a mesma formula/taxa é aplicada para entrevistas e trabalhadores/as admitidas)	Verificação dos modelos Igualdade na percentagem de mulheres e homens admitidos
	Elaborar orientações, recomendações no sentido de ser garantida igual representação na constituição de júris	Conselho de Administração Equipa de Trabalho Direção Administrativa e Financeira	De jan a dez 2020	Avaliação da respetiva representação de géneros nos processos de constituição [N° de mulheres que compõem a equipa de júri/ N° total de elementos do júri] * 100	Taxa de Representação de género igualitária

3. FORMAÇÃO E EDUCAÇÃO					
Objetivos	**Medidas**	**Responsável pela Implementação**	**Calendarização**	**Indicadores**	**Impacto/ Metas resultados/**
Promover ações de formação na área da Igualdade de Género	Realização de uma ação formativa sobre a Igualdade de Género para todos os trabalhadores/as	Conselho de Administração Equipa de Trabalho	De jan a dez 2020	[N° de trabalhadores/as que participação na ação/N° total de trabalhadores/as da ICOVI] * 100	De 90% a 100% de participantes

	Ações de sensibilização internas e externas sobre a violência de género	Conselho de Administração Equipa de Trabalho Direção Administrativa e Financeira (R.H) Transversal às Direções e coordenações	De jan a dez 2020	[N° de trabalhadores/as que participação na ação/N° total de trabalhadores/as da ICOVI] * 100	De 60% a 90% de participantes
Oportunidade de formação e progressão na empresa	Aprendizagem técnica promovida pela própria empresa	Conselho de Administração Equipa de Trabalho Direção Administrativa e Financeira (R.H)	De jan a dez 2020	[N° de trabalhadores/as que participaram em ações de formação profissional/N° de total de trabalhadores/as da ICOVI] * 100	De 70% a 90%
	Qualificação pessoal do próprio trabalhador	Equipa de Trabalho Direção Administrativa e Financeira (R.H)	De jan a dez 2020	[N° de trabalhadores/as estudantes/N° total de trabalhadores/as da ICOVI] * 100	Percentagem de trabalhadores/as estudantes

4.REMUNERAÇÃO E GESTÃO NA PROGRESSÃO DE CARREIRAS

Objetivos	Medidas	Responsável pela Implementação	Calendarização	Indicadores	Impacto/ Metas resultados/
Não descriminação em função do género na nomeação de trabalhadores/as para	Avaliação da existência de obstáculos/restrições à progressão de mulheres para cargos de chefias na empresa	Conselho de Administração Equipa de Trabalho	De jan a dez 2020	Aproximar as representatividades de géneros na ocupação de lugares de chefia,	Equilíbrio da taxa de representação de género

cargos de coordenação, chefias e órgãos de decisão		Direção Administrativa e Financeira (R.H)		coordenação e órgãos de decisão [N° de mulheres em cargos de chefia/ N° total de cargos de chefia] * 100	
	Identificar descriminações na avaliação de desempenho de trabalhadores, no caso das mulheres com descendentes menores ou outros familiares diretos dependentes	Conselho de Administração Equipa de Trabalho Direção Administrativa e Financeira	De jan a dez 2020	Indicadores refletidos nas grelhas de avaliação de desempenho	Eliminação dos objetivos que criem desigualdade na avaliação

5.DIALOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES E/OU SUAS ORGANIZAÇÕES REPRESENTATIVAS

Objetivos	Medidas	Responsável pela Implementação	Calendarização	Indicadores	Impacto/ Metas resultados/
Participação de trabalhadores na definição de medidas relativas à Igualdade de Género e não discriminação entre Géneros	Criar um espaço virtual com a seguinte designação: icovi-iguais@icovi.com ou intranet que permita receber, sugerir temas pelos trabalhadores para ações de formação, assuntos de interesses relacionados com este âmbito.	Conselho de Administração Equipa de Trabalho Direção Administrativa e Financeira (R.H) Gabinete de Marketing e Comunicação	De jan a dez 2020	N° de sugestões enviadas pelos trabalhadores, N° de formação e solicitações por parte dos trabalhadores levadas a cabo	De 60 a 80% das sugestões apresentadas são realizadas
	Diálogo com as organizações representativas dos trabalhadores	Conselho de Administração Equipa de Trabalho Direção Administrativa e Financeira (R.H)	De jan a dez 2020	Incluir o tema da conciliação da vida pessoal e familiar, com vista a melhorar para ambas as partes os benefícios.	Cumprimento do estabelecido

6. INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO, IMAGEM E DIGNIDADE DE GÉNEROS NO LOCAL DE TRABALHO

Objetivos	Medidas	Responsável pela Implementação	Calendarização	Indicadores	Impacto/ Metas resultados/
Divulgação de informação, procedimentos para melhoria do ambiente de trabalho e igualdade de tratamento de géneros	Divulgação dos procedimentos de denúncia de situação de descriminação de género	Conselho de Administração Equipa de Trabalho Direção administrativa e Financeira Gabinete de Marketing e Comunicação	De jan a dez 2020	Cumprimento da medida	De 80% a 100%
	Disponibilização de informações, documentos e mensagens sobre os principais assuntos relacionados com o tema Igualdade e Cidadania	Equipa de Trabalho Gabinete de Marketing e Comunicação	De jan a dez 2020	Concretização do planeado	De 80% a 100%
Dar conhecimento a toda a comunidade da ICOVI trabalhadores/as, acionistas, Conselho de Administrativo e entidades externas	Utilização de uma linguagem simples e de aproximação, na divulgação e envio para aos trabalhadores/as (retirar alguma informação síntese, filmes disponibilizados pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego)	Conselho de Administração Equipa de Trabalho Gabinete de Marketing e Comunicação	De jan a dez 2020	N° de Visualizações/ alcance médio Registo de Envios	De 100%
	Apresentação da informação por géneros para percecionar o trabalho levado a cabo	Conselho de Administração Equipa de Trabalho Gabinete de Marketing e Comunicação	De jan a dez 2020	Relatório de Gestão elaborados (mapas, gráficos, tabelas) para observar as evoluções e representações de géneros	De 80% a 100%
	Realizar protocolos com instituições para encaminhamento de violência doméstica	Conselho de Administração Equipa de trabalho	De jan a dez 2020	Realização do protocolo de parceria	De 100%

ICOVI

7. PROTEÇÃO NA MATERNIDADE, PATERNIDADE E ASSISTENCIA À FAMILIA

Objetivos	Medidas	Responsável pela Implementação	Calendarização	Indicadores	Impacto/ Metas resultados/
Divulgação dos direitos e incentivos	Aumentar a divulgação, dando conhecimento dos direitos da parentalidade	Equipa de Trabalho Direção Administrativa e Financeira (R.H) Gabinete de Marketing e Comunicação	De jan a dez 2020	[Nº de homens com gozo dos 15 dias de licença parental/Nº total de homens com direito a gozar 15 dias de licença parental] * 100	De 80% a 100%
	Divulgação dos direitos existentes na lei em matéria de proteção da maternidade	Equipa de Trabalho Direção Administrativa e Financeira (R.H)	De jan a dez 2020	Disponibilização de informação	De 100%

8. CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

Objetivos	Medidas	Responsável pela Implementação	Calendarização	Indicadores	Impacto/ Metas resultados/
Desenvolver novas formas de organização do trabalho para a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Analisar as áreas/funções onde é possível estabelecer horários mais flexíveis, teletrabalho.	Conselho de Administração Equipa de Trabalho Transversal às Direções e Coordenações	De jan a dez 2020	[Nº de Autorizações concebidas a trabalhadores/ Nº Total de trabalhadores na área] * 100	De 20% a 30%
Estabelecer protocolos com serviços	Realizar protocolos com empresas de serviços de conveniência para apoio a vida doméstica (babysitting, lavandaria, restauração, serviços de apoio ao domicílio a idosos, associações desportivas entre outros)	Conselho de Administração Equipa de Trabalho Gabinete de Marketing e Comunicação	De jan a dez 2020	Realização dos protocolos Cumprimento de Divulgação	De 100%

Promoção da saúde e do exercício físico dos trabalhadores/as	Realização de ações de prevenção de doenças e promoção de hábitos de vida saudáveis	Equipa de Trabalho Gabinete de Marketing e Comunicação	De jan a dez 2020	N° de realização de ações de rastreios N° de beneficiários	De 70% a 100%

Apresentar sempre que possível apresentar as taxas, rácios e dados extraídos por género.

CONDIÇÕES PARA A CONCRETIZAÇÃO DO PLANO

O presente plano deverá ser aprovado pelo Conselho de Administração, garantindo os recursos necessários para a sua implementação.

A equipa de trabalho procede à divulgação do plano a todas as áreas da empresa, monitorizando e fazendo o devido acompanhamento e possíveis alterações, devendo informar o Conselho de Administração dos trabalhos realizados e dos efeitos dos mesmos.

ACOMPANHAMENTO, AVALIAÇÃO E REVISÃO DO PLANO

O presente plano é definido para o ano corrente, assumindo um papel determinante e de compromisso para o cumprimento do mesmo.

Proceder-se-á semestralmente a sua análise/avaliação, através dos indicadores de medida definidos ou indicados de forma a permitir uma maior perceção.

Sempre que forem necessárias correções/recomendações estas devem ser incorporadas no plano, devendo ser sempre do conhecimento e aprovação do Conselho de Administração da ICOVI.

Terminada a vigência do plano, será efetuada nova avaliação tendo como intuito conhecer as melhorias implementadas e a evolução da realidade fase ao âmbito do presente plano.

Tortosendo, agosto de 2020

Presidente do Conselho de Administração

(Vítor Manuel Pinheiro Pereira)

Vogal

(Nuno Filipe Abreu Pedro)

Vogal

(Jorge Manuel Afonso Gomes)