

# Plano para a Igualdade de Género nas Empresas Locais

EMEL

2021



## Conteúdo

Introdução.....	3
Autoavaliação.....	4
Caracterização Quadro EMEL.....	5
Quadro de Medidas 2021.....	8

## Introdução

A EMEL tem investido internamente ao longo dos últimos anos em diversas medidas internas no que concerne a Igualdade de Género, procurando sensibilizar ano após ano as suas chefias e trabalhadores em matéria de direitos e obrigações, destacando-se as seguintes medidas:

- 2016 - A EMEL tornou-se membro do **Fórum IGEN – Fórum Empresas para a Igualdade de Género**, criado pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, mantendo-se como membro até hoje e participando nos grupos de trabalho.

Este fórum tem como principal Missão:

*“A sua finalidade foi a **criação de um fórum de empresas** que, face aos desafios da competitividade, querem assumir uma cultura coletiva de responsabilidade social, incorporando nas suas estratégias de gestão os princípios de igualdade entre mulheres e homens num compromisso claro com a promoção da igualdade profissional e com o combate a todas as formas de discriminação de género no trabalho e no emprego.”*

- 2017 - Assinatura do primeiro Acordo de Empresa da EMEL. A EMEL foi criada em 1994, e há mais de 10 anos que negociava com os seus parceiros sociais um acordo de Empresa, sem que o mesmo tivesse sido concretizado. A Atual Administração da EMEL conseguiu com sucesso assinar em maio de 2017, com os sindicatos outorgantes o seu primeiro Acordo de Empresa. Este Acordo refletiu diversas medidas mais favoráveis às suas trabalhadoras e aos seus trabalhadores, especialmente no que concerne a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, dando assim um passo significativo na promoção efetiva destas matérias na organização.

- 2018 – A EMEL demonstrou a sua intenção de aderir ao Pacto para a Conciliação, um projeto integrado no Programa do Governo “3 em Linha”, reforçando, assim, o compromisso assumido pela Empresa de introduzir na sua política de recursos humanos medidas que promovam e aumentem os níveis de bem-estar, qualidade de vida e satisfação geral, dentro e fora da empresa.

- Em 2019 – no final deste ano a EMEL assinou a alteração ao Acordo de Empresa, tendo sido atualizadas as matérias relativas: carreiras, categorias profissionais, conteúdos funcionais, tabela salarial, avaliação de desempenho e progressão na carreira, que não eram revistas há 10 anos.

- Em 2020 a EMEL tinha nos seus planos certificar-se na Norma Portuguesa - NP4552:2016 - SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL, no entanto com o surgimento da pandemia SARS-COVID19 não foi possível conduzir o processo, apesar do mesmo ter sido avanços em fevereiro de 2020, mas que tiveram de ser suspensos.

## Autoavaliação

A CITE tem promovido questionários/guias para a Autoavaliação das Empresas em matéria de Igualdade de Géneros.

A EMEL tem regularmente preenchido este questionário como um exercício de reflexão e de orientação para a implementação de novas medidas.

No que concerne as 5 principais áreas:

- Igualdade no acesso a emprego;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Igualdade remuneratória;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal

A EMEL considera estar em cumprimento nas diversas áreas, pois tem desde logo um conjunto de boas práticas asseguradas como a existência entre outros, de código de ética e do Acordo de Empresa que só por si assegura um conjunto de matérias:

- Tabela salarial e progressão na carreira independentemente do género;
- Horários com plataformas flexíveis – Desde 2017 que a EMEL permite a todos os trabalhadores em áreas/serviços que possam usufruir de horários com plataformas flexíveis, sem prejuízo para o serviço, que beneficiem do mesmo independentemente de terem ou não filhos até 12 anos;
- Conjugação de horários de “casais”/Pais:
  - Casais/Pais na mesma direção/área - A EMEL permite que os casais escolham se preferem ficar no mesmo “turno” ou em turnos diferentes. Exemplo, manhã/tarde, considerando que alguns dos seus trabalhadores preferem turnos opostos para que um dos membros possa acompanhar os seus filhos, e outros preferem usufruir do tempo em conjunto;
  - Casais/Pais em direções/áreas diferentes - A EMEL ajusta se necessário no momento de publicação da escala, o início do horário de um dos trabalhadores de forma a assegurar o ponto acima;
  - Nos serviços com escalas rotativas e/ou que funcionam ao fim de semana, a EMEL afixa com um mês de antecedência a escala para o semestre seguinte de forma a que os trabalhadores e as trabalhadoras possam conhecer a mesma com a antecedência que lhe permita organizar a sua vida familiar e pessoal.

São permitidas trocas de horários entre funcionários, desde que não interfira no nível de resposta do serviço.

- É garantido uma média de 12 pares de folgas totalmente coincidentes com o fim de semana, de forma a promover um fim de semana, médio, por mês com a família.

- São atribuídos subsídios de turno, com o mínimo de 25€ sempre que a organização do horário de trabalho implique que o trabalhador preste trabalho normal de segunda-a sexta-feira fora da faixa horária 08h00-20h00, tendo o subsídio de turno ainda um acréscimo se o trabalho for prestado entre as 00h e as 07h00, e/ou se for prestado ao sábado e ao domingo (sábado tem um acréscimo, domingos tem outro acréscimo) de forma a apoiar os trabalhadores com as despesas inerentes a este tipo de horário e a compensar de alguma forma a penosidade inerente a cada realidade.

## Caracterização Quadro EMEL

Os elementos apresentados na caracterização do quadro da EMEL em matéria de Igualdade de Géneros são referentes a agosto de 2020.

### Distribuição Geral de Trabalhadores e Trabalhadores por Género

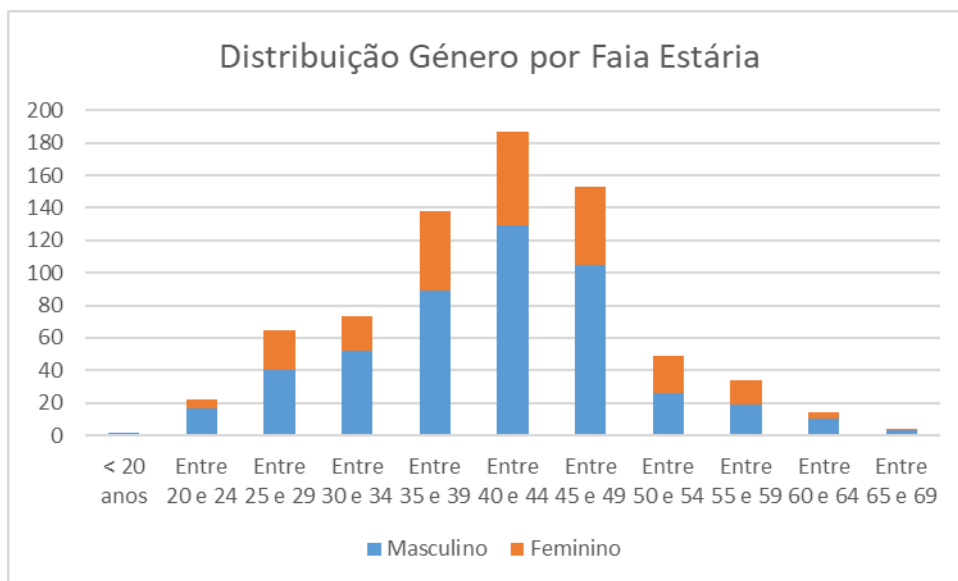
A EMEL possui em agosto de 2020, um quadro de 741 trabalhadoras e trabalhadores, distribuídos em 34% de mulheres e 66% de homens e de 35 estágios profissionais, dos quais 37% são mulheres e 63% homens.

### Idade Média de Trabalhadoras e Trabalhadores

A idade média da EMEL é de 42 anos, quer para as mulheres, quer para os homens.

### Distribuição Geral de Trabalhadores e Trabalhadores por Género e Faixa Etária

A distribuição de homens e mulheres por género e faixa etária, demonstra um predomínio de homens em todas as faixas, com exceção da faixa etária entre os 50 e os 54 anos, em que temos ligeiramente mais mulheres do que homens.



#### Distribuição Geral de Trabalhadores e Trabalhadores por Género em Funções de Chefia

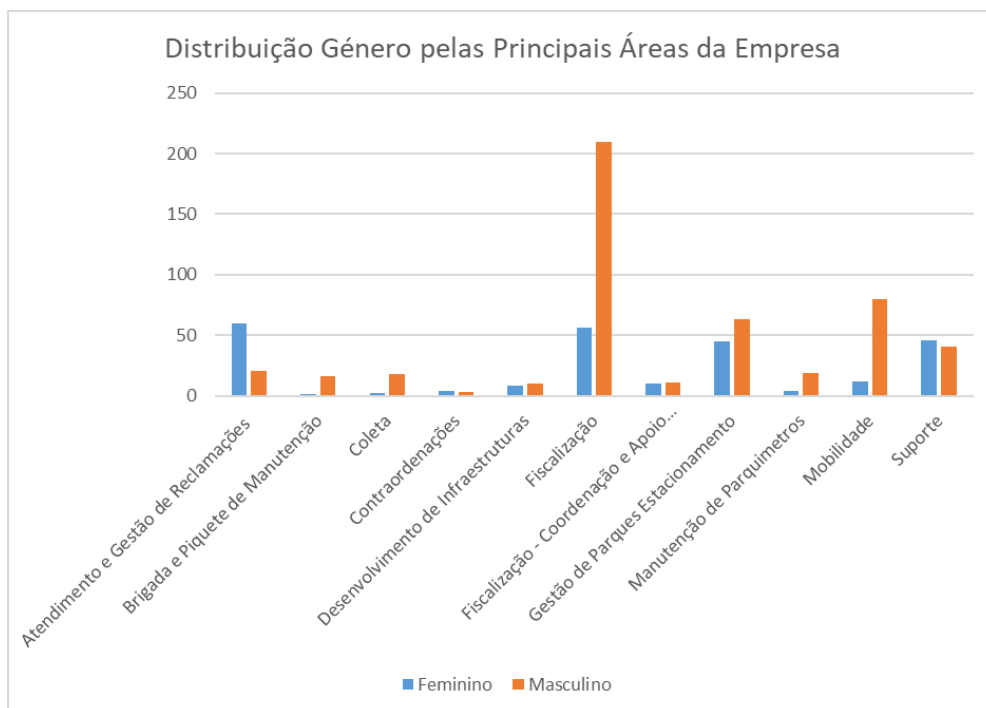
A distribuição de trabalhadoras e trabalhadores a exercer cargos de chefia por género, evidencia ainda um maior número de homens, sendo que:

- Nos cargos de chefias de topo temos um ligeiro predomínio de homens.
- Nas chefias intermédias continua a existir uma maior ocupação dos cargos por homens (70%).

Chefias	F	M	Total	% F	% M
Chefias de Topo	10	11	21	48%	52%
Chefias Intermédias	17	39	56	30%	70%
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>50</b>	<b>77</b>	<b>35%</b>	<b>65%</b>

#### Distribuição Geral de Trabalhadores e Trabalhadores por Género e Principais Áreas da Empresa

A distribuição de trabalhadores por género e áreas da Empresa revela que a área com maior desequilíbrio entre homens e mulheres é a fiscalização, o que resulta também de ser a área com maior número de trabalhadores, sendo que no Atendimento e Gestão de Reclamações a situação inverte-se e temos uma predominância significativa de mulheres.



#### Retribuição base das trabalhadoras e trabalhadores por Género

A EMEL pratica desde há muitos anos uma política salarial totalmente em linha com a igualdade de género, tendo uma tabela salarial por categoria e os seus abonos variáveis definidos no seu Acordo de Empresa. Em agosto de 2020 o salário médio das mulheres é ligeiramente superior ao dos homens.

Género	Venc. Base Médio
Feminino	1 073,69
Masculino	1 035,20

## Quadro de Medidas 2021

De seguida elencamos o quadro das principais medidas/áreas de atuação a implementar e/ou reforçar ao longo do ano de 2021:

Nº Medida	Medida / Área de Atuação	Detalhe/Observações
1.	Formação	Incluir temática sobre Igualdade de Género e conciliação vida profissional, familiar e pessoal nas formações de reciclagem dos nossos profissionais
2.	Recrutamento	Dar, sempre que possível, prioridade ao género sub-representado na área para a qual se estiver a recrutar, sem prejudicar no entanto, candidatas ou candidatos mais bem preparados para a função ao nível de competências e experiência profissional
3.	Divulgação e dinamização de informação	Publicação e dinamização no site da Intranet de informação relativa a Igualdade de Género, conciliação vida profissional, familiar e pessoal e Maternidade/Paternidade
4.	Informação, Comunicação e Imagem	Apresentação, sempre que possível, informação estatística, desagregada por género em todos os documentos da EMEL que contenham informação sobre trabalhadores
5.	Informação, Comunicação e Imagem	Otimizar a linguagem e imagens utilizadas pela EMEL verificando as mesmas para garantir a não discriminação em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços
6.	Benefícios para os trabalhadores e para as trabalhadoras	Diligenciar mais protocolos e serviços para os trabalhadores e para as trabalhadoras da EMEL
7.	Benefícios aos familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras	Diligenciar mais protocolos e serviços para os ascendentes e descendentes dos trabalhadores e das trabalhadoras
8.	Diagnóstico Organizacional	Auscultar a organização nestas temáticas de forma a avaliar qual a sensibilidade geral para esta matéria e criar medidas de incentivo/sensibilização/correção.
9.	Estatísticas sobre igualdade Género	Proceder ao apuramento e divulgação de estatísticas sobre estas temáticas semestralmente
10.	Autoavaliação	Reavaliar a posição da EMEL no questionário de autoavaliação e através do lançamento de um inquérito aos trabalhadores que permita a auscultação dos mesmos em diversas matérias, propondo melhorias.