PLANO PARA A IGUALDADE 2021

CDN – Gestão e Promoção do Parque Empresarial de Vila Nova da Barquinha, EM, SA

2021

PLANO PARA A IGUALDADE

Do CDN – Gestão e Promoção do Parque Empresarial de Vila Nova da Barquinha, EM, SA

Elaborado nos termos da Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012 de 08 março

INTRODUÇÃO

A igualdade entre mulheres e homens constitui um princípio de cidadania consagrado na Carta das Nações Unidas de 1945 e na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. Está igualmente inscrito em várias convenções da Organização Internacional do Trabalho e na legislação fundadora da União Europeia, designadamente desde o Tratado de Roma de 1957.

A nível nacional, a Constituição da Republica Portuguesa de 1976 salvaguarda também os princípios da igualdade e da não discriminação em função do sexo.

A prossecução de políticas ativas de igualdade entre mulheres e homens é um dever decorrente da responsabilidade social das empresas e uma obrigação de todos.

No entanto o crescimento quantitativo da presença de mulheres no mercado de trabalho não significa, nem corresponde a idênticas condições de trabalho, numa perspetiva qualitativa. A situação de mulheres e homens no mercado de trabalho em Portugal é caracterizada por apresentar um conjunto de assimetrias significativas, pese embora o crescimento notável da participação profissional feminina na segunda metade do século XX

A dimensão da Igualdade de género deve, por isso, ser tida em consideração em todos os aspetos do funcionamento das empresas.

As mulheres são, na atualidade, proporção importante da força de trabalho, atingindo nas faixas jovens, valores numéricos muito próximos do sexo masculino.
As preocupações das políticas nacionais e europeias vão no sentido de definir medidas que alterem este quadro social e económico e promovam condições de inserção profissional e de desenvolvimento de carreiras em igualdade de circunstâncias para homens e mulheres.

A Estratégia Europeia para o Emprego, a Estratégia de Lisboa, o Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2006-2010), com os compromissos da Comissão Europeia em torno de seis áreas prioritárias, e o Pacto Europeu para a Igualdade de Género (2006) firmado pelos parceiros sociais, constituem instrumentos europeus importantes com linhas orientadoras para a igualdade e a cidadania de género.

A nível nacional os planos nacionais de emprego - emanados da Estratégia Europeia para o Emprego - e os planos nacionais para a igualdade têm vindo a apontar medidas várias que visam colmatar os desequilíbrios identificados na participação de mulheres e homens nos diversos domínios da vida social e, em especial, na esfera profissional.

OBJETIVOS DO CENTRO DE NEGÓCIOS

1. O Centro de Negócios de Vila Nova da Barquinha tem como principal objetivo o desenvolvimento e a gestão do Parque Empresarial, bem como:

- Promover a competitividade das atividades económicas explorando vantagens logísticas;

- Intensificar as vantagens da inovação e do conhecimento privilegiando condomínios empresariais de eficiência coletiva para a promoção e gestão de polos de aglomeração de atividades e serviços do Médio Tejo;

- Gestão rigorosa dos dinheiros e património públicos.

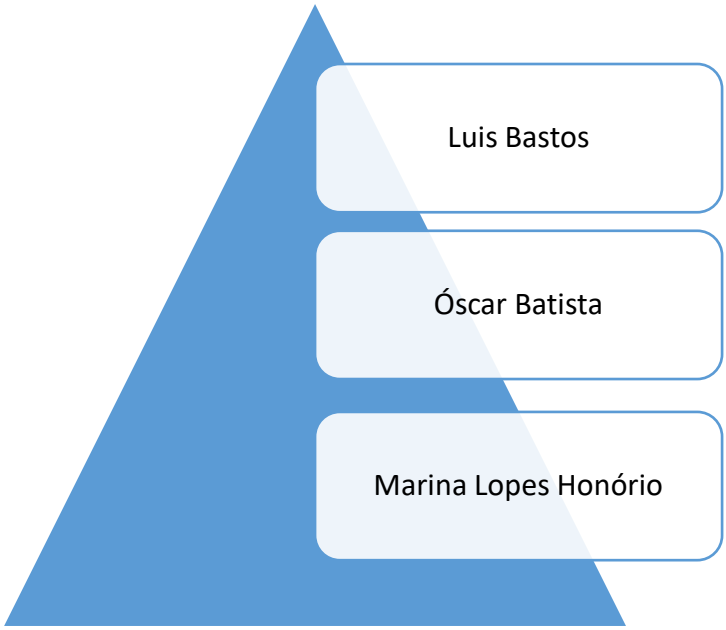
Estrutura Organizacional

Assembleia Geral

Presidente da Mesa – Luís Bastos – Representante legal da Bio Analítica, Lda.;

1º Secretário – Óscar Batista – Representante legal da Batadec, Lda;

2º Secretário – Marina Lopes Honório – Município de Vila Nova da Barquinha.



Conselho de Administração

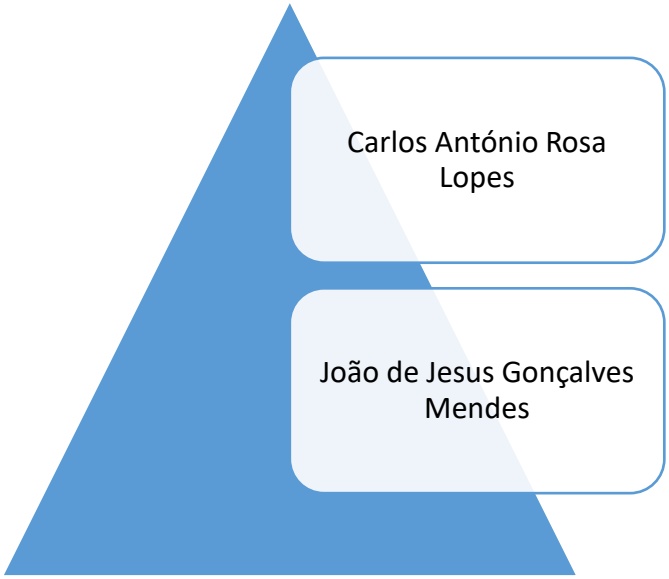
Fernando Santos Freire – Município de Vila Nova da Barquinha;

Rui Constantino Martins – Município de Vila Nova da Barquinha

Manuel Lourenço da Silva – representante legal da empresa “Espaço Mecânico – Comércio e Manutenção de Equipamentos Terraplanagem, S.A

Fiscal Único

Rosa Lopes Gonçalves Mendes & Associados, SROC, Lda.



Caracterização do Universo desta Estrutura

O Centro de Negócios conta com uma estrutura hierarquizada, constituída pela Assembleia Geral, e o Conselho de administração com três elementos cada e o Concelho Fiscal com dois elementos e um colaborador com avença.

Universo de todos os elementos -

Figura 1 – Universo de todos os elementos por Género

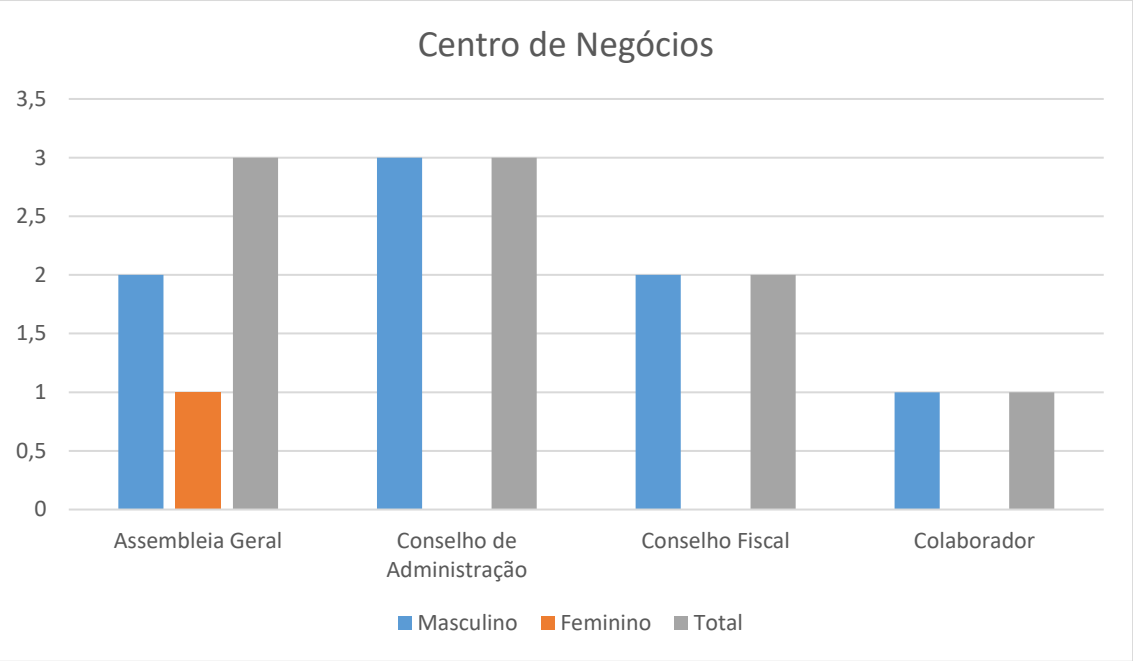


Figura 1 – Universo de todos os elementos por Escalão Etário

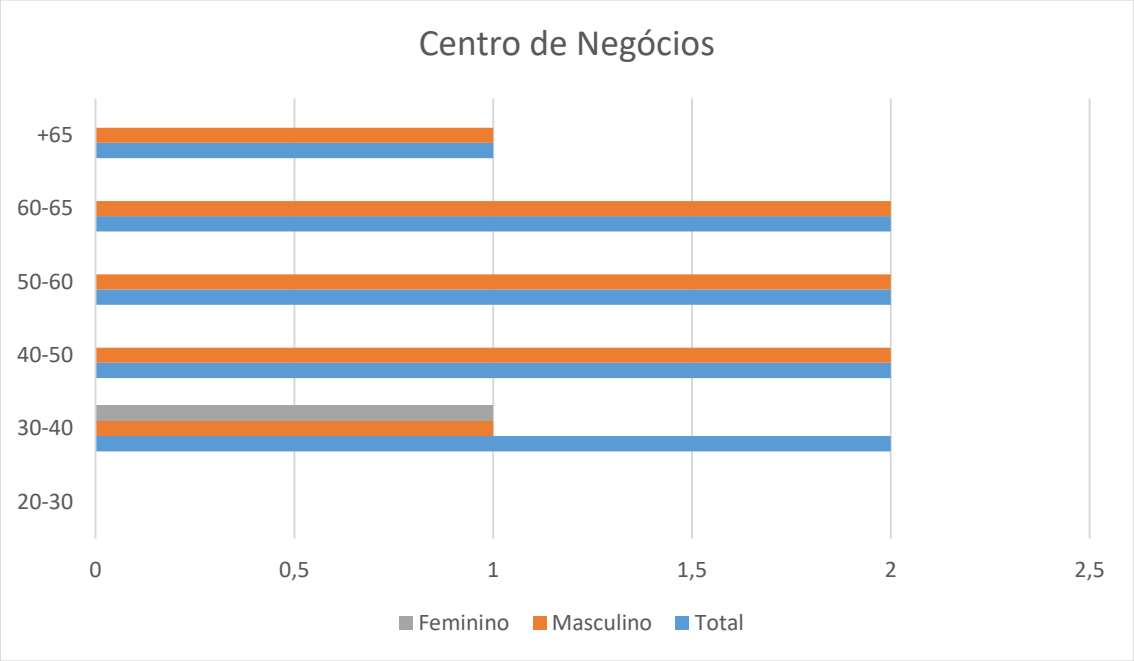
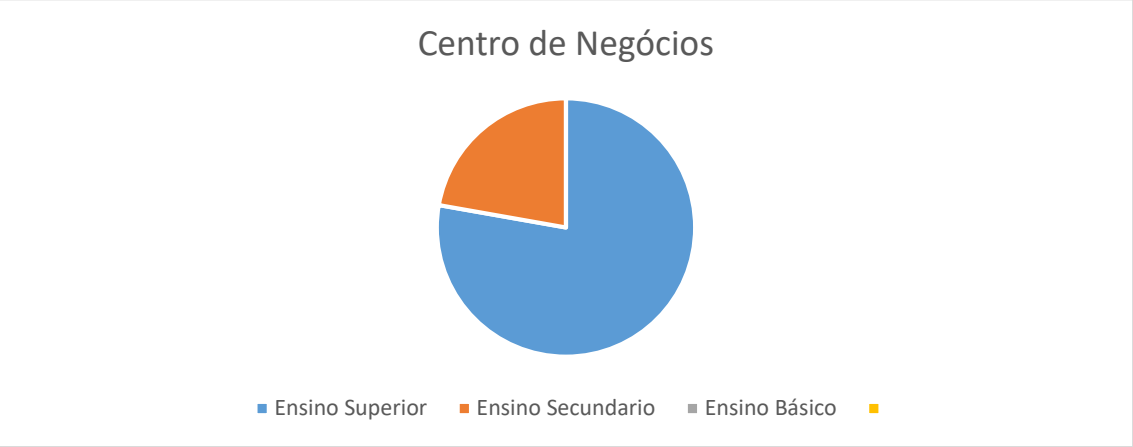


Figura 3 - Universo de todos os elementos por Habilitações Literárias

Habilitações	Masculino	Feminino
Ensino Básico	0	0
Ensino Secundário	2	0
Ensino Superior	6	1

Figura 3 - Gráfico do Universo de todos os elementos por Habilitações Literárias



No que respeita às habilitações literárias detidas pelos elementos do Centro de Negócios, verifica-se que a maioria concluiu o ensino universitário, o que se justifica pelo nível de especialização e exigência que a prossecução da Missão desta Empresa exige.

ENQUADRAMENTO LEGAL DO PLANO PARA A IGUALDADE 2021

A Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012 de 08 de março, veio determinar a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do setor empresarial do Estado, de um plano para a igualdade.

Esta obrigação passou a ter repercussões nas empresas através da Lei 62/2017 de 01 de agosto, que aprova o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

Por outro lado o art.º7 desta lei determina a obrigação de serem elaborados anualmente 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".

Finalmente a Assembleia da República tem emitido diversas recomendações ao governo no âmbito deste tema, nomeadamente:

- Resolução nº 116/2012, de 13 de julho, que recomenda que tome medidas de valorização da família que facilitem a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional;

A análise e autodiagnóstico das questões de Igualdade de Género no CDN tem por base as dimensões chave referenciadas pelo "Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade" da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. São elas:

* Estratégia, missão e valores;

* Igualdade no acesso a emprego;

* Formação inicial e contínua;

* Igualdade nas condições de trabalho;

* Proteção na parentalidade;

* Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal;

* Prevenção da prática de assédio no trabalho.

Cada uma das dimensões anteriormente referidas inclui um conjunto de indicadores utilizados para analisar as práticas empresariais em matérias como a igualdade de género, a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e a promoção de um clima organizacional favorável.

Assim o CDN realizou o seu autodiagnóstico de forma cuidada e detalhada, tal como consta da matriz de autodiagnóstico devidamente preenchida, que

constitui anexo a este documento (Anexo I). Na sequência deste autodiagnóstico, apresentam-se as Boas Práticas identificadas e implementadas no âmbito da Igualdade de Género:

Estratégia, missão e valores da empresa

1.1. Compromisso ético

Entendendo-se este compromisso como as relações estabelecidas entre os membros que promovem a Gestão do Centro de Negócios de Vila Nova da Barquinha (CDN), devendo a mesma consubstanciar-se nos termos da Constituição da República e da Lei, pelos princípios de interesse geral, e num conjunto de princípios e valores:

- Integridade, procurando as melhores soluções para o interesse público que se pretende atingir;
- Comportamento profissional;
- Consideração ética nas ações;
- Responsabilidade Social;
- Não exercício de atividades externas que possam interferir com o desempenho das suas funções no Município ou criar situações de conflitos de interesses;
- Promoção, em tempo útil, do debate necessário à tomada de decisões;
- Respeito absoluto pelo quadro legal vigente e cumprimento das orientações internas e das disposições regulamentares;
- Manutenção da mais estrita isenção e objetividade;
- Transparência na tomada de decisões e na difusão da informação;

- Publicitação das deliberações municipais e das decisões dos membros dos órgãos;
- Igualdade no tratamento e não discriminação;
- Declaração de qualquer presente ou benefício que possam influenciar a imparcialidade com que exercem as suas funções.

O CDN tem expresso nos seus valores a defesa da equidade na sua atuação. Também nas normas de ética e conduta, a igualdade de tratamento e a não discriminação são assumidas. Este compromisso, incorporado ao nível da gestão de topo, revela uma preocupação formal com estas questões, melhorando a imagem e as relações da empresa a nível interno e externo.

- Resolução nº 260/2017, de 30 de novembro, que recomenda a adoção de medidas que garantam o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho familiar com a vida familiar;

- Através da Lei nº 60/2018 de 21 agosto, a Assembleia da Republica aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, através de mecanismos de informação, avaliação e correção.

Objetivos do Plano

No Pacto Europeu para a igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), aprovado a 7 de março de 2011, o Conselho da União Europeia reforça o seu compromisso em “por termo às disparidades entre homens e mulheres no emprego e na proteção social, incluindo as disparidades salariais entre homens e mulheres, tendo em vista cumprir os objetivos da estratégia “Europa 2020”, especialmente em três domínios de grande importância…emprego, a educação e a promoção da inserção social…”.

Em conformidade e tendo presente a importância da igualdade de género, como forma de demonstrar o compromisso do CDN com esta temática, e em cumprimento do artigo 7º da Lei nº 62/2017 de 1 de Agosto, o CDN apresenta o seu plano para a igualdade em 2021, tendente 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.

O plano para a igualdade será enviado:
- Á Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género;
- Á Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Conforme o disposto no nº 4 do art.º7º da Lei nº 62 de 1 de agosto de 2017 a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego pode emitir recomendações sobre os planos para a igualdade, devendo publicá-las no respetivo sítio na Internet.

Os Objetivos Específicos deste Plano são:

1. Salvaguardar os Principio da igualdade de género e da não discriminação entre mulheres e homens nos parceiros do CDN;

2. Promover a participação dos colaboradores/parceiros na definição de medidas relativas à igualdade de género;

3. Utilizar e incluir na comunicação interna e externa a dimensão da igualdade de género;

4. Fomentar a integração da temática da igualdade de género no plano de formação;

5. Promover a existência de medidas de apoio aos/às trabalhadores/as com vista a facilitar a conciliação entre a vida profissional e pessoal/familiar.

Avaliação e Acompanhamento do Plano

A Administração do CDN, com o suporte de trabalho interno, acompanhará e monitorizará a implementação do plano, verificando se as medidas definidas estão a ser postas em prática e se os objetivos estão a ser alcançados

4. **Documentação de Suporte**

- Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas;
- Diálogo social e igualdade nas empresas;
- Carta das Nações Unidas de 1945;
- Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948;
- Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012 de 08 de março;
- Lei nº 62/2017 de 01 de agosto;
- Resolução nº 116/2012, de 13 de julho;
- Resolução nº 260/2017, de 30 de novembro;
- Lei nº 60/2018 de 21 agosto.

Anexo I

Auto Diagnóstico

Enquadramento do Auto Diagnóstico do CDN

A separação da propriedade e da gestão das empresas levou à criação de um órgão interno conhecido como **conselho de administração**.

A essência das funções deste órgão consiste em arbitrar soluções para objetivos e reivindicações em conflito, as quais exigem complexos equilíbrios (juízos de gestão) sobre um amplo conjunto de metas e meios para as alcançar.

São de destacar três funções:

Institucional;

Governação;

Estratégica.

A função institucional, externa, legitima as atividades da empresa com o seu meio envolvente, instigada pela obtenção de recursos. A função de governação, interna, procura conciliar os interesses dos diferentes constituintes organizacionais. A função estratégica consubstancia-se na tomada das decisões estratégicas, visando a adaptação da empresa ao seu meio envolvente.

Contudo, as funções deverão evoluir, no sentido de se adaptarem às novas configurações organizacionais e aos novos processos de criação de valor.

Os sócios da Empresa são os membros **da assembleia geral**. Estes decidirão sobre todas as matérias que lhes competem legalmente ou por disposição dos Estatutos da Empresa. Também poderão ser tomadas decisões sobre atos de

A assembleia geral é usada em regra para aprovar as contas auditadas da empresa e para reconduzir os administradores e auditores.

Os seus poderes incluem entre outros:

Aprovar o relatório de gestão e contas relativo ao ano fiscal em que a empresa está à sua responsabilidade;

Aprovar proposta de aplicação dos resultados;

Fazer uma apreciação geral da gestão e supervisão da empresa. Têm também o poder de destituir administradores ou expressar a sua falta de confiança nos administradores;

Proceder às eleições que sejam da sua competência;

As alterações ao Pacto Social apenas poderão ser aprovadas pelos acionistas.

As resoluções dos acionistas apenas podem ser tomadas conforme estipulado por lei para cada forma societária.

O **conselho fiscal** acompanha os atos dos administradores, principalmente aqueles ligados ao uso dos recursos financeiros, para observar se eles estão cumprindo os deveres impostos pela lei e pelo estatuto da empresa.

Ou seja, o conselho fiscal não avalia se o administrador é um "bom gestor", mas se ele está agindo com responsabilidade e de acordo com os limites que são impostos a ele. Ele não avalia se o administrador comete erros de gestão, mas se ele comete atos que podem ser contrários às normas.

Em conformidade a realização deste auto diagnóstico está condicionada, pelo facto dos seus elementos desempenharem funções noutras entidades e integrarem estes cargos como representantes dessas mesmas entidades.

Pelo que alguns dos pressupostos apresentados, nomeadamente no guião para a realização dos Planos para a Igualdade, foram objeto de análise nas organizações das quais são representantes.

De considerar ainda que a empresa só tem um colaborador com contrato de avença.

Pese embora este facto o documento foi devidamente elaborado e podeM ser analisadas as seguintes questões

Estratégia, Missão e Valores da Empresa			
Questões para a realização do Diagnóstico	**SIM**	**NÃO**	**Observações**
Na empresa existe um Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?	X		
A empresa tem publicado no seu sítio da internet e na intranet (se existente) o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?		X	
A empresa tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		X	
Nos documentos estratégicos (ex.: missão e valores, relatórios e planos de atividade, relatório de sustentabilidade, regulamentos internos, código de conduta e código de ética), é feita menção expressa à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens enquanto valor da empresa?		X	
A empresa procedeu à criação de um Comité para a Igualdade entre mulheres e homens, tendo formalizado as respetivas competências?			Considerando a Missão da Empresa esta questão não se enquadra
Em todos os instrumentos da empresa, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?			Considerando a Missão da Empresa esta questão não se enquadra
No ano de referência, a empresa afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens		X	
A empresa promoveu ações de sensibilização e de informação junto do pessoal ao serviço acerca das medidas e objetivos do Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?		X	

A empresa divulga interna e externamente o seu compromisso coma promoção da igualdade entre mulheres e homens?		X	
A empresa divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens?		X	
Existem mecanismos institucionalizados de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras ou às suas estruturas representativas relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade?			Considerando a Missão da Empresa esta questão não se enquadra
A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial?			Considerando a Missão da Empresa esta questão não se enquadra
A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade?			Considerando a Missão da Empresa esta questão não se enquadra
Existem, na empresa, procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?			Considerando a Missão da Empresa esta questão não se enquadra
A empresa, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e/ou o clima organizacional, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade?			Considerando a Missão da Empresa esta questão não se enquadra

Igualdade no acesso ao Emprego Formação inicial e contínua Igualdade nas condições de trabalho Proteção na parentalidade Conciliação da vida profissional com vida familiar e pessoal Prevenção da Prática de assédio no trabalho	Medida a constar (se opção) nos Planos para a Igualdade das empresas que façam ou venham a fazer parte do Centro de Negócios

Anexo II

Objetivos e Medidas

Objetivos	Medidas / Ações	Indicadores	Metas	Responsáveis
Salvaguardar os princípios da igualdade de género e da não discriminação entre mulheres e homens nos parceiros do CDN	Inclusão e divulgação do princípio da igualdade de género no código de ética e conduta empresarial	Divulgação do código de ética e conduta empresarial com referência à igualdade de género	Até ao final da vigência do plano	Assembleia Geral / Administração
Promover a participação dos colaboradores/parceiros na definição de medidas relativas à igualdade de género	Recolha de sugestões para a definição de medidas relativas à igualdade de género	Aplicação de questionário interno e respetivo tratamento de dados	Até ao final da vigência do plano	Administração
Utilizar e incluir na comunicação interna e externa a dimensão da igualdade de género	Dar visibilidade interna a mulheres que ocupam cargos de gestão, e outros, via canais de comunicação	Divulgação de exemplos e testemunhos	Até ao final da vigência do plano	Administração
Fomentar a integração da temática da igualdade de género no plano de formação	Introduzir a temática da igualdade de género no plano de formação dos parceiros	Introdução de um módulo relativo à igualdade de género	Até ao final da vigência do plano	Administração
Promover a existência de medidas de apoio aos/às trabalhadores/as com vista a facilitar a conciliação entre a vida profissional e pessoal/familiar	Desenvolvimento e promoção de ações e protocolos que facilitem a conciliação do horário de trabalho com a vida familiar	Núcleo de ações/protocolos aprovados	>2	Administração