

PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO 2017



A handwritten signature in blue ink, located in the top right corner of the page.

A Igualdade de Género, ou Igualdade entre Mulheres e Homens, significa igualdade de direitos e liberdades para a igualdade de oportunidades de participação, reconhecimento e valorização de mulheres e de homens, em todos os domínios da sociedade, político, económico, laboral, pessoal e familiar.

Plano para a igualdade entre mulheres e homens

PMUGEST - POMBAL MANUTENÇÃO URBANA E GESTÃO, E.M.

ÍNDICE

I. INTRODUÇÃO	4
II. MISSÃO E FINALIDADE.....	5
2.1.Missão.....	5
2.2.Finalidade	5
III. VERTENTES DE INTERVENÇÃO.....	5
3.1. VERTENTE INTERNA	5
3.2. VERTENTE EXTERNA.....	6
IV – SISTEMA DE MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO	6
V- CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	7

I. Introdução

A Igualdade de Género é uma dimensão que integra o conceito de Responsabilidade Social a que a PMUGEST – Pombal e Manutenção Urbana e Gestão não é indiferente.

As desigualdades e as discriminações com base no sexo são, ainda, persistentes nas mais diversas esferas da vida das pessoas e nos mais variados domínios da intervenção política e pública. E essas desigualdades e discriminações afetam tanto mulheres como homens, de uma ou de outra forma. A Igualdade entre Mulheres e Homens é um princípio da Constituição Portuguesa que deve ser assumido por todos os agentes que integram a sociedade, quer sejam públicos ou privados, garantindo e promovendo o direito à plena cidadania, através da incorporação, no seio das suas organizações, de políticas conducentes à igualdade de género.

No âmbito das recentes reformas da Administração Pública Local constitui, um dos seus eixos estruturantes, o desenvolvimento de medidas transversais que assegurem a igualdade entre mulheres e homens e práticas não discriminatórias em vários domínios, nomeadamente na inserção profissional e na progressão das respetivas carreiras.

Os objetivos propostos e as medidas a implementar, durante a vigência do plano, assentam em duas vertentes de intervenção (interna e externa) e visam sensibilizar-nos para a importância do bem-estar e motivação profissional dos/as trabalhadores/as como fator catalisador de melhorias na produtividade e na qualidade do serviço prestado, através da valorização da imagem dos serviços, tornando-os exemplares no âmbito da igualdade e responsabilidade social.

II. Missão e Finalidade

2.1 Missão

O presente Plano tem por base criar as condições de efetiva promoção da igualdade entre homens e mulheres.

Internamente, através da análise das questões de género e conciliação entre a vida familiar, pessoal, a vida profissional e na adoção de medidas que permitam influenciar e motivar trabalhadoras e trabalhadores na prossecução da sua atividade.

Externamente, através da sensibilização e dinamização de iniciativas em parceria com as Entidades, públicas e privadas, Instituições, Associações e comunidade em geral para as questões da Igualdade de género.

O Plano para a Igualdade de Género na PMUGEST, E.M. será mais um passo, representativo de uma cidadania ativa, inclusiva e equitativa.

2.2. Finalidade

O Plano Para a Igualdade de Género visa em primeira análise que todas as pessoas, do concelho de Pombal e localidades circundantes, tenham oportunidade de desenvolver as suas competências pessoais e a liberdade para tomar as suas decisões no que respeita a opções de realização e desenvolvimento pessoal, familiar, profissional, de participação social, sem embater em obstáculos e preconceitos baseados em estereótipos de género.

III. Vertentes de Intervenção

3.1. Vertente Interna

De forma a reforçar a igualdade de género, ambiciona-se sensibilizar os recursos humanos para a importância da integração dos princípios da igualdade de género na cultura organizacional e em todos os documentos estratégicos.

Na área circundante dos Recursos Humanos, o objetivo prende-se com a promoção de medidas que se assumam como os alicerces ao Princípio de igualdade. Nesse sentido, a Administração da PMUGEST, E.M. identifica diversos itens que devem ser analisados cuidadosamente:

- Recrutamento e seleção
- Formação

- respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho
- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
- Proteção na maternidade e na paternidade e assistência à família

Em termos de política de comunicação pretende-se mensagens e conteúdos promotores de uma efetiva igualdade entre mulheres e homens, eliminando todos os estereótipos de género e implementando uma linguagem neutra.

3.2. Vertente Externa

Numa vertente externa, de relação a Entidade PMUGEST, E.M. com a comunidade, o objetivo é o desenvolvimento e implementação de medidas que promovam uma verdadeira igualdade entre homens e mulheres, em diversos domínios:

1. Emprego e formação profissional
2. Educação
3. Ambiente
4. Organização de Eventos Culturais

No que diz respeito à área estratégica “Emprego e Formação”, a aposta vai no sentido de implementar medidas que garantam a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego/formação, assim, como, incentivo à empregabilidade feminina.

Por outro lado, na área estratégica da “Organização de Eventos Culturais”, pretende-se promover uma maior igualdade de oportunidades no acesso à cultura e às atividades de lazer, bem como, desmontar os estereótipos de género ainda vigentes, nomeadamente, ao nível da representatividade das mulheres, quer nos órgãos diretivos das associações e coletividades locais, quer na prática desportiva de algumas modalidades.

Em relação ao “Ambiente”, os principais desafios prendem-se com a necessidade de incorporar os princípios de Responsabilidade Social na cultura e nos comportamentos, apostando na educação ambiental.

IV – Sistema de Monitorização e avaliação do Plano para a Igualdade de Género

A montagem de um dispositivo de monitorização e de avaliação periódicas é de grande importância para permitir fazer as inflexões necessárias ou reforçar medidas que o exijam. A avaliação é um processo de reflexão que permite explicar e avaliar os resultados das ações realizadas; permite reconhecer os erros, a fim de os corrigir no futuro, e os sucessos, a fim de os replicar, e permite ainda identificar os avanços, os retrocessos e os desvios de uma forma dinâmica.

À data da elaboração do presente Plano não foi nomeado nenhum representante com o objetivo de monitorizar e avaliar, contudo futuramente deve a Entidade nomear um representante independente e proceder a um diagnóstico.

V- Considerações Finais

O presente plano pretende afirmar-se como um compromisso e uma responsabilidade para com a defesa dos direitos humanos, da cidadania e da promoção da igualdade de género.

Integra todos os serviços da Entidade do Setor Local, cabendo a cada um uma parte igualmente relevante na sua execução e sustentabilidade futura.

Será importante salientar que a defesa dos direitos humanos, a promoção da cidadania e da igualdade de género não envolve obrigatoriamente mais tarefas, mais projetos ou mais trabalho. Apela sim à consciencialização de todas as pessoas para fazer diferente, para estar atentas às assimetrias, às atitudes discriminatórias.

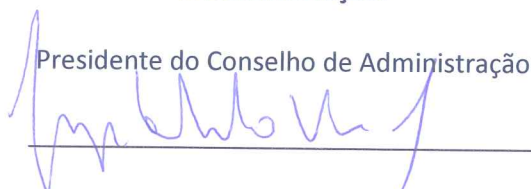
A promoção da cidadania e da igualdade requer essencialmente uma maior capacitação dos recursos humanos da Entidade.

O presente documento foi elaborado visando o cumprimento previsto na *Lei n.º 62/2017 de 01 de agosto – 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*.

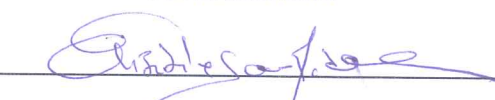
Pombal, 22 de setembro de 2017.

A Administração:

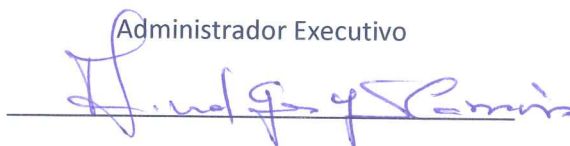
Presidente do Conselho de Administração


(Jorge Eduardo Vieira da Silva, Dr.)

Administradora


(Elisabete Gameiro João Madama, Dr.ª)

Administrador Executivo


(Manuel Gomes Jordão Carreira, Eng.º)