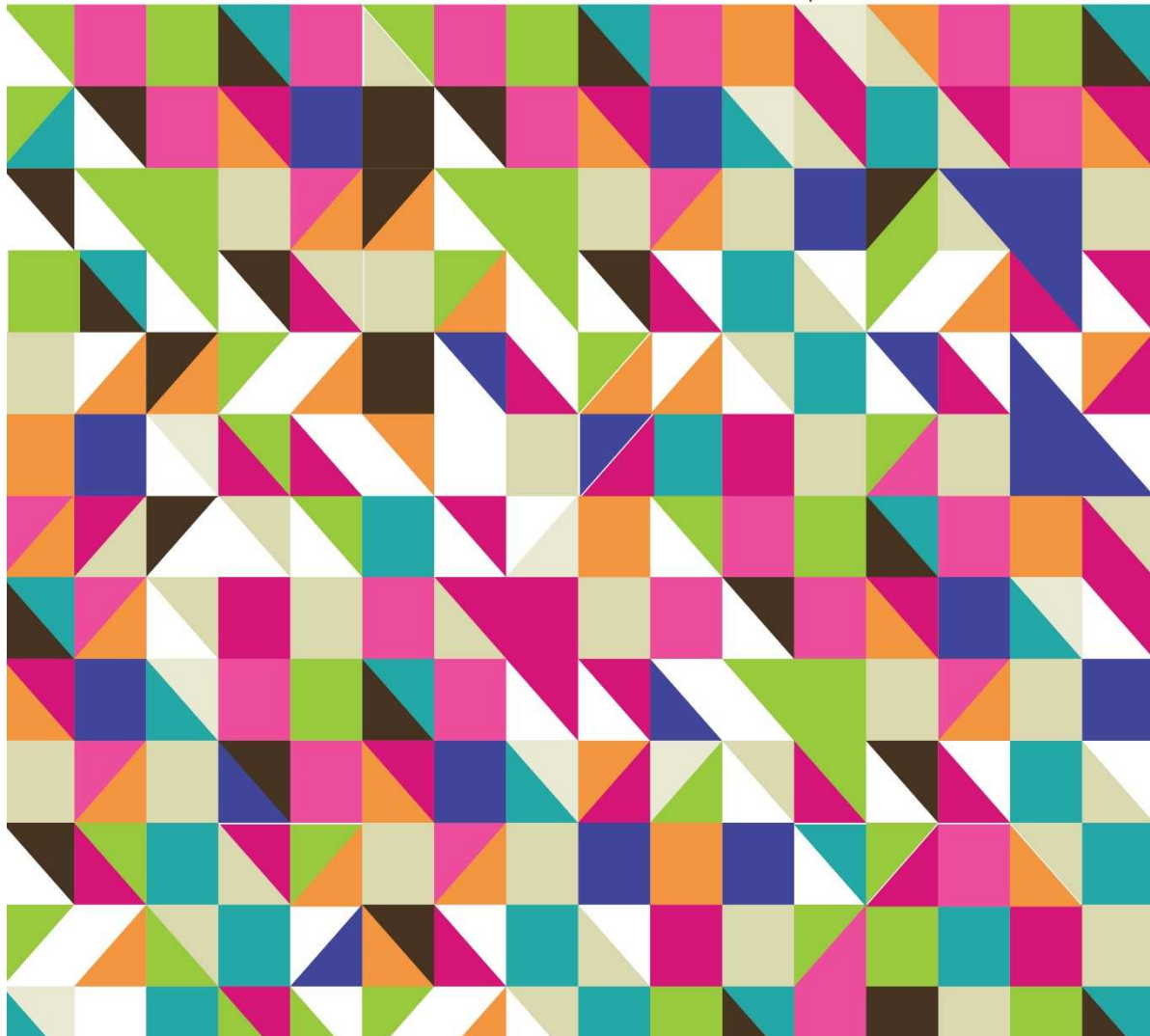


PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, CIDADANIA E NÃO DISCRIMINAÇÃO

2016 | 2019

GEBALIS- Gestão do Arrendamento Social em Bairros Municipais de Lisboa, EM, SA



CONTEXTO

A Igualdade de Género é um direito fundamental, previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos e adotado pelo Estado Português, União Europeia e pelas instâncias internacionais com direito de decisão nestas matérias: A Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as mulheres (1979) e a Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher- Pequim, 1995).

A nível comunitário, destacam-se os seguintes documentos sobre Igualdade de Género: “Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011 - 2020)”, aprovado a 7 de março de 2011; “Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia”, de 18/12/2000 (Capítulo III - artigos 23º e 33º-2); “Tratado de Amsterdão”, de 1997 (artigos 2º, 3º, 13º, e 141º); e, o “Tratado de Lisboa”, de 2007, que reformou o funcionamento da União a partir de 1 de Dezembro de 2009 e reforçou a vinculação jurídica da Carta dos Direitos Fundamentais.

Na Constituição da República Portuguesa, destacamos o Artigo 9º alínea h- Promover a Igualdade entre Homens e Mulheres, o Artigo 13º (Princípio da Igualdade): 1 – “Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a Lei” e, 2. “Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”.

Mas, para que os princípios da igualdade de género sejam implementados é necessário que haja atores sociais em todos setores de atividade, que os concretizem. Neste sentido a GEBALIS, desde a sua criação, tem dado especial atenção a este tema, perspetivando que a igualdade de género e a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, como elementos potenciadores das melhorias das condições de trabalho, do bom relacionamento interno e externo à empresa com as restantes Partes Interessadas, como fator de desenvolvimento e de melhoria contínua do serviço público prestado pela empresa.

Como corolário do seu trabalho neste âmbito, em 2010 e 2014, a empresa concorreu ao prémio Igualdade é Qualidade, tendo obtido duas menções honrosas que, adicionalmente, referiram algumas recomendações à empresa, que serão tidas em conta na realização do presente plano.

ENQUADRAMENTO LEGAL

A Implementação de Plano para a Igualdade, está em consonância com:

- i) Resolução do Conselho de Ministros nº 49/2007 de 28 de março, que visa os princípios de bom governo das empresas do Setor Empresarial do Estado (SEE).
- ii) Resolução do Conselho de Ministros nº 70/2008, de 22 de abril, que aprova os princípios e orientações de gestão para as empresas do Estado, tendo em vista uma gestão mais racional, eficaz, e transparente, bem como a promoção da igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, a eliminação das discriminações e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- iii) Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de março, que determina a obrigatoriedade de adoção de planos para a igualdade em todas as empresas do Setor Empresarial do Estado (SEE) com dever de reportar semestralmente, ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade. Determina, ainda, a presença plural de mulheres e homens nas nomeações ou designações para cargos de administração e de fiscalização. O Estado enquanto acionista de empresas privadas, deve propor aos restantes acionistas adoção de políticas de promoção da igualdade de género;
- iv) Resolução do Conselho de Ministros nº 13/2013, de 8 de março, que aprova um conjunto de medidas que visam garantir e promover a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, nomeadamente na eliminação das diferenças salariais, da promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, do incentivo ao aprofundamento da responsabilidade social das empresas, da eliminação da segregação do mercado de trabalho e de outras discriminações;

v) Resolução do Conselho de Ministros n.º 102/2013, de 31 de dezembro, que aprovou o V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género (2014/2017) e que, na medida 13, refere o papel das empresas na prevenção e combate à violência doméstica e de género, no âmbito do Prémio PIQ (Prémio Igualdade é Qualidade que pretende distinguir boas práticas na área da violência doméstica e de género);

vi) Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, que aprova o Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação (2014-2017), e refere na área estratégica n.º 3 – Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal, medida 42: *“Monitorizar a aplicação do regime jurídico do setor empresarial do Estado, no que se refere à implementação de planos para a igualdade e à representação de mulheres nos conselhos de administração”*.

O estabelecimento e concretização formal do Plano para a Igualdade e não discriminação na GEBALIS pressupõe a existência de um consenso em torno da necessidade de introduzir mudanças organizacionais em prol da igualdade.

Face ao exposto, a GEBALIS assume formalmente o compromisso de promover uma política de igualdade de género e de não discriminação adequada à natureza da empresa, estabelecendo objetivos estratégicos, nomeadamente através de boas práticas laborais, apoio profissional e de desenvolvimento pessoal, serviços e benefícios, entre outros.

Desde 1995, que a GEBALIS tem como política empresarial a promoção da igualdade entre homens e mulheres, o bem-estar e a motivação dos/as trabalhadores/as, e tem vindo a estabelecer políticas e medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal que vão para além da lei.

Os compromissos acima referenciados, visam uma melhor concretização da sua missão na gestão patrimonial e social dos bairros municipais, contando para isso com trabalhadores e trabalhadoras mais motivados/as e sensibilizados/as para as vantagens da dimensão da igualdade de género e de oportunidades entre mulheres e homens e em todas as dimensões da vida pública e privada.

Neste Sentido, a GEBALIS tem vindo a contribuir para a ampliação da consciência coletiva, sobre as vantagens da igualdade de género e do papel que as organizações podem assumir na melhoria da qualidade de vida das pessoas, através da participação em Fóruns e em Redes onde estas temáticas são abordadas. Por outro lado, divulga de forma regular quer ao nível interno quer ao nível externo, os

conteúdos e resultados destas iniciativas em que participa ou dos quais tem conhecimento, bem como a realização de ações de formação em temáticas relacionadas com a Igualdade de Género e combate à violência doméstica.

A GEBALIS é empresa membro fundador do IGEN – Fórum Empresas para a Igualdade desde 2012, no âmbito do qual, anualmente, tem vindo a assumir novas medidas no que respeita à melhoria na empresa das diferentes dimensões da igualdade de género e, desde 2016, é empresa signatária da “Carta Portuguesa para a Diversidade” e da ‘Declaração de Apoio à *Womens’s Empowerment Principles*’ (WEP), do Capítulo Ibérico das Nações Unidas e desde 2016 é membro da REDE RSO PT – Rede Nacional de Responsabilidade Social das Organizações desde, 2009.

DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

Na sequência do questionário de satisfação para os trabalhadores/as da GEBALIS, realizado durante o passado mês de Maio (2016) a dimensão de respostas recebidas (17,3%) não nos permite avançar com resultados significativos. Contudo, analisadas as respostas recebidas nas dimensões relacionadas com a com a ‘Igualdade de Género’ e a ‘Responsabilidade Social’, foi possível identificar opiniões referidas pelos/as trabalhadores e trabalhadoras. Foi identificado com maior grau de satisfação, o respeito pela dignidade entre homens e mulheres no local de trabalho, a igualdade entre homens e mulheres no acesso à formação e a igualdade de género ao nível do recrutamento e seleção de pessoal.

Por outro lado, das opiniões recolhidas, foram identificadas áreas que poderão vir a ser melhoradas, tais como: a informação e comunicação interna acerca das questões da igualdade de género; as desigualdades de género ao nível da remuneração e progressão na carreira e as desigualdades de género ao nível das chefias intermédias.

Em face à informação existente na empresa a análise SWOT é a seguinte:

PLANO INTERNO

PONTOS FORTES

- Maior transparência entre os Trabalhadores/as e a organização;
- Potenciação de competências e conhecimentos pela inclusão de todos/as;
- Fidelização dos Trabalhadores/as
- Melhor ambiente de trabalho;
- Redução do absentismo;
- Maior satisfação no local de trabalho.

PONTOS FRACOS

- Pouca informação disponível sobre a igualdade de género;
- As desigualdades de género não são questionadas, ainda se considera “natural” que compete à mulher determinadas tarefas e ao homem outras.

PLANO EXTERNO

OPORTUNIDADES

- Inovação e criatividade nos serviços prestados e soluções propostas;
- Aumento de confiança;
- Aumento de credibilidade perante o mercado;
- Fator de competitividade;
- Aumento da notoriedade da marca “GEBALIS”;
- Aumento da atração e retenção de capital humano (talentos).

AMEAÇAS

- Falta de informação disponível sobre a igualdade de género e igualdade de oportunidades entre mulheres e homens;
- Continuar a ser considerado “natural” as desigualdades de género;
- Descredibilização do tema e abandono de algumas medidas já alcançadas.

PROPOSTA DE AÇÕES DE CONTINUIDADE É A IMPLEMENTAR

O presente Plano comporta a concretização de um conjunto de áreas de intervenção, objetivos estratégicos, medidas, ações, metas, recursos, indicadores de resultado, calendarização e vigência e é composto pelas áreas de intervenção, às quais correspondem objetivos estratégicos conforme descrito no quadro que se segue.

| ÁREAS DE INTERVENÇÃO | OBJETIVOS | MEDIDAS | RESPONSABILIDADE | RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS | CALENDARIZAÇÃO | INDICADORES DE RESULTADO |
|--|--|---|------------------|---|----------------|--|
| 1. Missão, valores e estratégia | Definição de: “Igualdade de Género” e “Responsabilidade Social” na política empresarial da GEBALIS | Introduzir em todos os documentos estratégicos da empresa o compromisso da igualdade de género e da responsabilidade social, bem como a elaboração de plano para a igualdade de género. | GEP* | Referência explícita e publicada à igualdade de género na Política de Responsabilidade Social da Gebalis. | Em curso | Nº de documentos estratégicos atualizados |
| 2. Conciliação e Recursos Humanos | Melhorar a política de conciliação vida profissional, pessoal e familiar. | Incentivar os homens ao gozo de licença parental, suportando mais 15 dias de licença parental, para além do previsto na Lei | SRH* | 15 X valor médio diário de trabalho X N° Trabalhadores/as | Em vigor | Nº trabalhadores que gozam de licença parental, por ano. |

| ÁREAS DE INTERVENÇÃO | OBJETIVOS | MEDIDAS | RESPONSABILIDADE | RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS | CALENDARIZAÇÃO | INDICADORES DE RESULTADO |
|----------------------|-----------|---|------------------|--|--|---|
| | | Abono ao progenitor(a) pelo nascimento de cada filho(a) e em caso de plena adoção | SRH | € 500 por filho/a X N° Trabalhadores/as | Em vigor | N° de abonos concedidos, por ano. |
| | | Oferta de ½ dia no dia de aniversário de filho/a dos/as Trabalhadores/as até final do 1º ciclo de escolaridade. | SRH | 50% do valor de um dia de trabalho X N° Trabalhadores/as | A implementar, no início do ano letivo 2016/2017 | N° Trabalhadores/as que beneficiaram da medida, por ano. |
| | | Dispensa do dia do aniversário | SRH | Valor de um dia de trabalho X N° Trabalhadores/as | Em vigor | N° Trabalhadores/as que beneficiaram da medida, por ano e % em relação aos que tem filhos/as nestas condições |
| | | Envio de mensagem personalizada, por parte da empresa, dando os | SRH | SRH/SSTI* | Em vigor (desde Julho 2016) | Número de sms enviados/ano (que deverá ser igual ao |

| ÁREAS DE INTERVENÇÃO | OBJETIVOS | MEDIDAS | RESPONSABILIDADE | RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS | CALENDARIZAÇÃO | INDICADORES DE RESULTADO |
|----------------------|---|---|------------------------------------|--|----------------|--|
| | | parabéns no dia de aniversário. | | | | número de Trabalhadores (as) da empresa. |
| | | Dispensa de 10 horas anuais, sem perda de qualquer regalia. | SRH | Valor do nº de horas de dispensa pelo valor hora dos/as Trabalhadores/as | Em vigor | Nº Trabalhadores/as que beneficiaram da medida, por ano. |
| | | Cabaz Educação | SRH e Comissão de Trabalhadores/as | Nº de cabazes X valor médio cabaz | Em Vigor | Nº Trabalhadores/as que beneficiaram da medida, por ano. |
| 3. Benefícios | Contribuir para minimizar custos de relacionados com saúde, educação e formação dos | 80% da retribuição em caso de doença até ao máximo de 5 ausências anuais desde que o trabalhador não beneficie desse montante através | SRH | Valor dos 80% x n.º Trabalhadores/as beneficiários/as X n.º de dias | Em Vigor | Nº Trabalhadores/as que beneficiaram da medida, por ano. |

| ÁREAS DE INTERVENÇÃO | OBJETIVOS | MEDIDAS | RESPONSABILIDADE | RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS | CALENDARIZAÇÃO | INDICADORES DE RESULTADO |
|----------------------|--|--|------------------|--|----------------|--|
| | trabalhadores (as) da empresa GEBALIS. | do regime da Seg. Social. | | | | |
| | | Abono mensal de €100, por cada filho/a portador de deficiência | SRH | Valor € 100 X filhos/as portadores/as de deficiência X 12 meses | Em Vigor | Nº Trabalhadores/as beneficiários, por ano. |
| | | 80% da retribuição em caso de assistência a filhas/os menor na proporção de 5 ausências anuais desde que que o/a trabalhador/a não beneficie desse montante através do regime da seg. social | SRH | Valor dos 80% X n.º Trabalhadores/as beneficiários/as X nº de dias | Em Vigor | Nº Trabalhadoras/es que beneficiaram da medida, por ano. |

| ÁREAS DE INTERVENÇÃO | OBJETIVOS | MEDIDAS | RESPONSABILIDADE | RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS | CALENDARIZAÇÃO | INDICADORES DE RESULTADO |
|----------------------|-----------|--|------------------|---|----------------|--|
| | | <p>80 % do valor do prémio de um seguro de saúde, contratado pela empresa, para o trabalhadoras/es e descendentes;</p> <p>Extensível ao cônjuge, ficando o prémio, na sua totalidade, a cargo do trabalhador/a</p> | SRH | Valor 80% comparticipação da Gebalis X nº de Trabalhadoras/es e descendentes | Em Vigor | Nº de Trabalhadoras/es e descendentes que beneficiaram da medida, por ano. |
| | | Abono ao/à Trabalhador/a estudante como incentivo à capacitação. | SRH | Valor de € 300 por ano ao Trabalhador/a na obtenção de novos níveis de escolaridade e/ou Formação Específica. | Em Vigor | Nº Trabalhadoras/es que beneficiaram da medida, por ano. |

| ÁREAS DE INTERVENÇÃO | OBJETIVOS | MEDIDAS | RESPONSABILIDADE | RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS | CALENDARIZAÇÃO | INDICADORES DE RESULTADO |
|---|--|---|------------------|---|----------------|--|
| | | Dispensa aos/as trabalhadores/as com doença Oncológica ou Crónica para consultas ou tratamentos, sem perda de qualquer regalia. | SRH | Valor do nº de horas de dispensa pelo valor hora do/a/s Trabalhadores/as | Em Vigor | Nº Trabalhadoras/es que beneficiaram da medida, por ano. |
| 4. Comunicação institucional (interna e externa) | Melhorar a comunicação interna e Externa | Implementar nos documentos da empresa os dados desagregados por sexo; Comunicar os/às trabalhadores/as da empresa toda informação relacionada com atividades, eventos, entre outros. | GEP | Transversal a toda a empresa | Em curso | Manter o registo da informação dos Trabalhadores (Sexo, habilitações, nº e dos filhos/as, entre outros dependentes...) |

| ÁREAS DE INTERVENÇÃO | OBJETIVOS | MEDIDAS | RESPONSABILIDADE | RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS | CALENDARIZAÇÃO | INDICADORES DE RESULTADO |
|----------------------|-----------|--|------------------|--------------------------------|----------------|---|
| | | <p>Fomentar uma linguagem inclusiva em todos os documentos da empresa.</p> <p>Disponibilizar informação sobre igualdade de oportunidades e igualdade de género, na intranet e canais comunicacionais da empresa.</p> | GEP | Transversal a toda a empresa | Em curso | <p>Comparação entre o nº de documentos e mensagens, mais antigas e as que são alteradas para linguagem inclusiva.</p> <p>Nº documentos com linguagem inclusiva.</p> |
| | | Reforço do acervo de documentação sobre igualdade de género e de oportunidades em Centro de Documentação Gebalis | GEP | GEP | Em curso | Nº de novos documentos adicionados ao acervo |

| ÁREAS DE INTERVENÇÃO | OBJETIVOS | MEDIDAS | RESPONSABILIDADE | RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS | CALENDARIZAÇÃO | INDICADORES DE RESULTADO |
|---|--|---|------------------|--------------------------------|----------------|--|
| 5. Intervenção externa | Participação externa em fóruns e grupos de trabalho relacionados com a Igualdade de Género | Participar no Plano Municipal para a Igualdade e para a Prevenção e Combate à Violência Doméstica da Câmara Municipal de Lisboa | GEP | GEP/DIL* | Em Curso | Nº de ações e nº de nº participantes GEBALIS (desagregados por sexo) |
| | | Participação nos Grupos trabalho do IGEN – Fórum Empresas para a Igualdade. | GEP | GEP / GCRP* | Em curso | Nº de Grupos de trabalho e nº de participantes GEBALIS, desagregados por sexo da Gebalis |
| | Saúde e Bem-estar Profissional | Prover ações que proporcionem saúde e bem-estar no local de trabalho. | GEP | SRH | A Implementar | Nº de ações realizadas e nº de Participantes GEBALIS |

| ÁREAS DE INTERVENÇÃO | OBJETIVOS | MEDIDAS | RESPONSABILIDADE | RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS | CALENDARIZAÇÃO | INDICADORES DE RESULTADO |
|----------------------|---|---|------------------|--------------------------------|----------------|--|
| | | | | | | (desagregados por sexo). |
| 6. Formação | <p>Aumentar a (in)formação sobre a igualdade de género e a violência doméstica junto dos Trabalhadores/as e junto da população dos bairros sociais e comunidade</p> <p>para prevenção do combate à violência doméstica e de género.</p> | <p>Formação específica em Igualdade de Género e sobre Violência doméstica e de género e/ou agregar módulos desta formação específica noutros cursos de formação</p> | GEP | SRH | Em curso | <p>Nº de ações realizadas e</p> <p>nº de participantes GEBALIS</p> <p>(desagregados por sexo).</p> |

MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

Produzir um relatório anual, de preferência durante o mês de Setembro, com avaliação dos resultados, aferindo quem usufrui das medidas, perceber médias, tendências....para introduzir possíveis melhorias e/ou alterações adequadas às medidas já implementadas.

Sempre que se façam inquéritos de satisfação, internos e externos, incluir questões da dimensão “Igualdade de Género” relativas ao impacto das medidas consagradas no presente Plano.

A equipa de monitorização e avaliação deverá ser composta, por: 1 representante do SRH - 1 representante do GEP –1 representante do GCRP a indicar bianualmente.

**Siglas das unidades orgânicas da GEBALIS por extenso:*

SRH - Serviço de Recursos Humanos;

GEP – Gabinete de Estudos e Planeamento;

GCRP – Gabinete de Comunicação e Relações Públicas;

DIL Divisão de Intervenção Local

SSTI Serviço de Sistemas Tecnologias de Informação.



**PLANO PARA A
IGUALDADE DE
GÉNERO, CIDADANIA E
NÃO DISCRIMINAÇÃO**

2016 | 2019