



PLANO PARA A IGUALDADE

2022

EDIÇÃO N.º 4 DE 19 DE AGOSTO DE 2021

CONTACTOS:

Rua Professor Norberto da Silva n.º 8, 8004-002 Faro

Tel.: 289 860 900; Fax: 289 860 919; e-mail: mail@fagar.pt; página web: www.fagar.pt

Esta página autêntica a atual edição do Plano para a Igualdade implementado na FAGAR, através das assinaturas dos responsáveis pela sua elaboração, aprovação e o seu estado de atualização.

ELABORAÇÃO E APROVAÇÃO DO PLANO DE IGUALDADE

| | Nome | Função |
|------------|------------------------|--|
| Elaborado | Inês Barrela | Gestora da Qualidade |
| Verificado | João Teigão | Diretor de Responsabilidade Empresarial e Fiscalização |
| Aprovado | Paulo Gouveia da Costa | Presidente do Conselho de Administração |

ESTADO DE ATUALIZAÇÃO DO MANUAL

| EDIÇÃO | Descrição | Data |
|--------|---|------------|
| 1 | Edição Original | 28/02/2019 |
| 2 | Definição da metodologia de gestão do Plano de Igualdade, vigência e estabelecimento como objetivo estratégico e implementação do referencial normativo NP4552.2016 – Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, com vista à obtenção da certificação | 06/05/2020 |
| 3 | Atualização do plano para 2021, de acordo com a metodologia do guião para a elaboração dos planos para a Igualdade, desenvolvido pela CITE; Apresentação do plano de ações. | 10/09/2020 |
| 4 | Atualização do plano para 2022, de acordo com a atual conjuntura da empresa, assim como a revisão dos dados estatísticos a 31 de dezembro de 2020 e do plano de ações. | 19/08/2021 |



PLANO PARA A IGUALDADE

Edição n.º 4, de 19 de agosto de 2021

Este plano entra em vigor na data da sua aprovação e está vigente até dezembro de 2022.

O Plano para a Igualdade encontra-se disponível para consulta dos/as trabalhadores/as da FAGAR através da Intranet e do Site da empresa para as restantes partes interessadas.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 1. Objetivos | 5 |
| 2. Enquadramento | 5 |
| 3. Metodologia | 6 |
| 4. Gestão do Plano de Igualdade..... | 6 |
| 5. Caracterização da FAGAR | 7 |
| 5.1 Caracterização do Universo Laboral | 8 |
| 5.2 Ações já implementadas para as dimensões de Igualdade de Género | 12 |
| 6. Ações desenvolvidas no âmbito do Plano de Igualdade – Edição n.º 3..... | 17 |
| 7. Plano de Ações | 18 |

1. OBJETIVOS

O presente Plano tem por objetivo a promoção, fortalecimento e desenvolvimento da igualdade entre homens e mulheres no âmbito das atividades desenvolvidas pela FAGAR, designadamente:

- Garantir uma efetiva igualdade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e condições de trabalho;
- Promover uma representação equilibrada de homens e mulheres em todos os setores, designadamente nos cargos de chefia e direção;
- Promover uma consciencialização para a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal;
- Promover formação sobre Igualdade de Género para todos os trabalhadores e as trabalhadoras, bem como para direção.

2. ENQUADRAMENTO

Nos últimos anos tem-se assistido a um incremento de ações desenvolvidas no âmbito da Igualdade de Género, levando à apresentação de um conjunto de diretrizes nesse âmbito. Na sequência da implementação dos diversos Planos Nacionais para a Igualdade, em convergência com a Estratégia Europeia para a Igualdade entre Mulheres e Homens, foi aprovada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, que estabeleceu a obrigatoriedade de adoção em todas as entidades do setor empresarial do Estado, de um plano de Igualdade de Género que conduza a uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Dispõe a Lei n.º 62/2017, de 01 de agosto de 2017, no seu artigo 7.º, que as entidades do setor público empresarial devem, anualmente, *“elaborar 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”*.

Posteriormente, a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, aprova um conjunto de medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

Em 2019, através do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa, são obrigadas a comunicar os Planos de Igualdade até 15 de setembro do ano anterior que dizem respeito.

Na concretização desta obrigação a FAGAR – Faro, Gestão de Águas e Resíduos, E.M., considera que a elaboração deste plano demonstra o seu posicionamento atual, as suas políticas e práticas no âmbito da Igualdade de Género.

3. METODOLOGIA

A implementação de um Plano implica necessariamente um trabalho prévio de diagnóstico, com a caracterização do universo laboral e um levantamento de necessidades, donde resulte um conjunto de informação que alimente a elaboração de um plano de ações que vise a concretização dos objetivos preconizados. Assim, foi estabelecido um grupo de trabalho que envolveu elementos do Setor dos Recursos Humanos, englobado na Direção Financeira, a Gestora da Qualidade, integrada na Direção de Responsabilidade Empresarial e Fiscalização, e elementos de outros setores da organização de forma a validar as respostas às diferentes matrizes que suportaram o diagnóstico. Este grupo de trabalho começou por efetuar o levantamento de dados para elaborar uma caracterização do universo laboral da FAGAR, com respetiva segregação de dados entre homens e mulheres.

Paralelamente foi solicitado que o grupo preenchesse as matrizes de apoio ao diagnóstico que integram o “Guião para a Elaboração dos Planos de Igualdade”, criado pela CITE em 2019.

Com resultado das respostas a cada matriz que suporta o diagnóstico de cada dimensão da Igualdade de Género, foram avaliadas as ações já implementadas e estabelecido um conjunto de ações a desenvolver. Com base neste diagnóstico foi elaborado este plano de Igualdade, em que se apresenta, no ponto 5, a caracterização da empresa, estado atual dos Recursos Humanos e ações mais relevantes já desenvolvidas para a Igualdade de Género. No ponto 7 é apresentado um plano de ações com prazo de execução, responsáveis e métricas.

4. GESTÃO DO PLANO DE IGUALDADE

O Plano para a Igualdade da FAGAR é elaborado pela Gestora da Qualidade, verificado pelo Diretor de Responsabilidade Empresarial e Fiscalização e aprovado pela Administração. O

documento é revisto anualmente, preferencialmente no segundo trimestre, de forma a manter a sua adequabilidade ao cumprimento das disposições legais, normativas e das melhores práticas no âmbito da Igualdade e Conciliação.

As medidas descritas no plano de ações são monitorizadas trimestralmente pelos elementos do Setor de Responsabilidade Empresarial, dos Recursos Humanos e com o envolvimento da Equipa de Desempenho Social. Destas ações podem ser elaboradas informações à Administração.

O estado de atualização do Plano é apresentado na 2.ª página, através da especificação da descrição e da data da alteração efetuada, bem como no cabeçalho de todas as páginas.

5. CARACTERIZAÇÃO DA FAGAR, E.M.

A FAGAR, – Faro, Gestão de Águas e Resíduos, E.M., assegura as atividades de gestão, exploração, manutenção e conservação dos sistemas públicos de distribuição de água para consumo público, a recolha e rejeição de águas residuais domésticas e pluviais, a recolha e transporte de resíduos urbanos, bem como a higiene e limpeza pública, a cobrança de taxas, tarifas e coimas e outras prestações de serviços conexos com a respetiva atividade, bem como, o atendimento comercial aos utilizadores dos respetivos serviços, numa perspetiva de sustentabilidade económica, financeira, técnica, social e ambiental. É uma empresa municipal, de capitais maioritariamente públicos em que a distribuição do capital social é 51% do Município de Faro, sendo os restantes 49% detidos pela AGS, SA.

Em 2007 a FAGAR optou por implementar um Sistema de Gestão da Qualidade, de forma a garantir a melhoria contínua do padrão de qualidade dos serviços prestados aos seus clientes e restantes partes interessadas. Obteve a certificação do Sistema Gestão da Qualidade em 10 setembro de 2008, com emissão do certificado número 2008/CEP.3222 (NP EN ISO 9001).

Em março 2012, iniciou-se um processo de implementação do Sistema de Gestão Ambiental e de Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho com respetiva integração no já implementado Sistema de Gestão da Qualidade, que se designou por Sistema de Gestão da Responsabilidade Empresarial (SGRE).

Em 2017 a FAGAR, efetuou o processo de transição das normas ISO 9001 e 14001, para as versões de 2015 com os respetivos certificados 2008/CEP.3222 e 2014/AMB.0717 e renovação da OHSAS 18001:2017/NP 4397:2008 com o certificado 2014/SST.0398.


A crescente preocupação da Administração com os seus/suas trabalhadores/as, assim como com os restantes “stakeholders” da empresa, fez com que se apostasse na integração da norma SA 8000:2014 – Responsabilidade Social, com as restantes normas já implementadas, obtendo a sua certificação em setembro de 2017 com o certificado 2017/RS.0035.

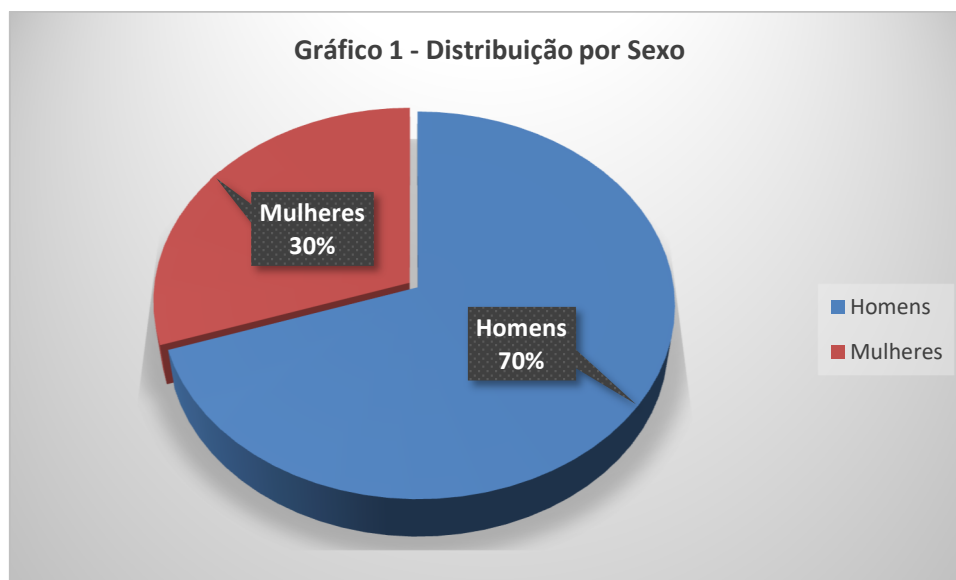
Em 2021 a empresa renovou a certificação do Sistema de Gestão da Responsabilidade Social, procedeu ao acompanhamento do sistema de Gestão da Qualidade e de Ambiente e procedeu à migração das OSHAS 18001:2017/NP 4397:2008 para a ISO 45001:2018.

5.1 CARATERIZAÇÃO DO UNIVERSO LABORAL

A FAGAR E.M., à data de 31 de dezembro de 2020, tinha 239 trabalhadores, sendo que se caracterizam da seguinte forma:

Número de trabalhadores/as total

 mulheres 72  homens 167



O gráfico demonstra a atual realidade da empresa entre o número de trabalhadores do Sexo Masculino e do Sexo Feminino, esta situação é justificada pelas atividades desenvolvidas pela empresa, nomeadamente distribuição de abastecimento de água, recolha de águas residuais e recolha de resíduos urbanos, onde a natureza das funções suscita maior procura por parte do sexo masculino.

Distribuição de trabalhadores do Sexo Feminino e do Sexo Masculino por função

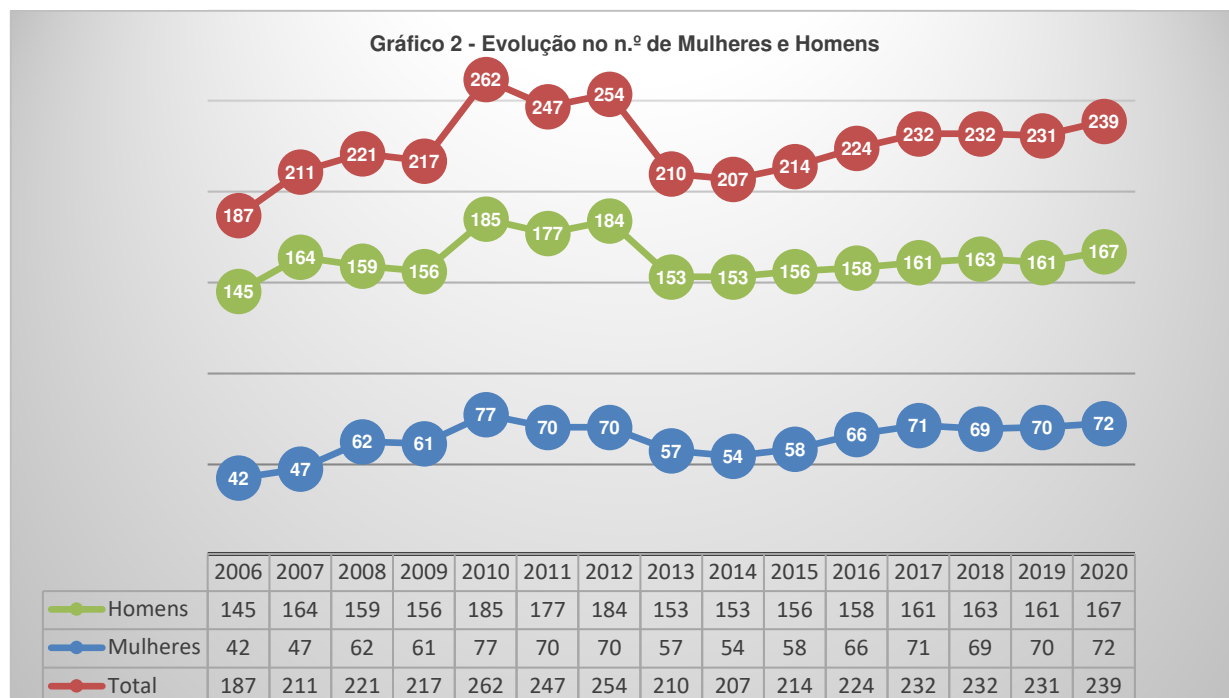
Quadro 1 – Distribuição por Função

| Função | Sexo | | Representação | |
|--------------------------------|-----------|------------|---------------|------------|
| | Feminino | Masculino | Feminino | Masculino |
| Administração | 0 | 3* | 0,0% | 100% |
| Direção | 2 | 7 | 22,22% | 77,78% |
| Chefias | 3 | 5 | 37,50% | 62,50% |
| Quadro Superiores | 10 | 4 | 71,43% | 28,57% |
| Operacionais e Administrativos | 57 | 149 | 27,67% | 72,33% |
| Total | 72 | 167 | 30% | 70% |

*1 Administrador não executivo e não remunerado pela empresa, desta forma não foi contabilizado.

Devido à missão/atividades desenvolvidas pela FAGAR, EM a maioria dos/as trabalhadores/as (86%) desenvolvem funções operacionais/administrativos. 7,1% dos cargos da empresa são chefias, sendo maioritariamente ocupados por elementos do sexo masculino (71%).

Evolução dos últimos anos de Mulheres e Homens



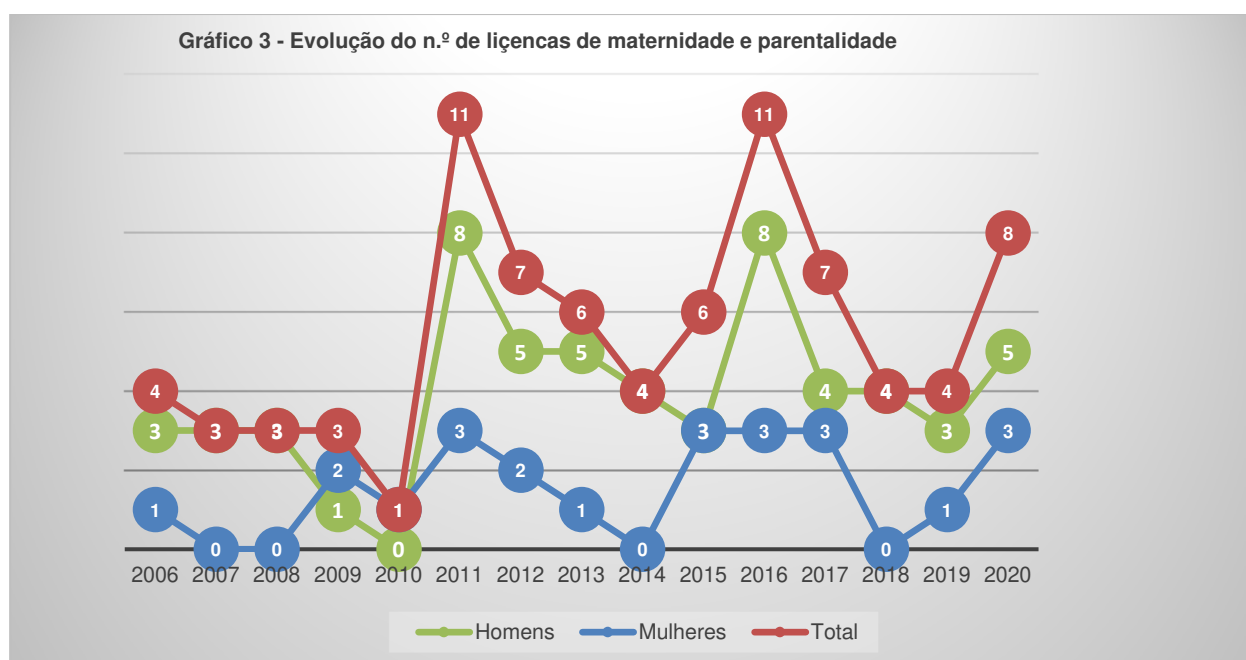
Habilitações literárias por sexo:

Quadro 2 – Habilitações literárias

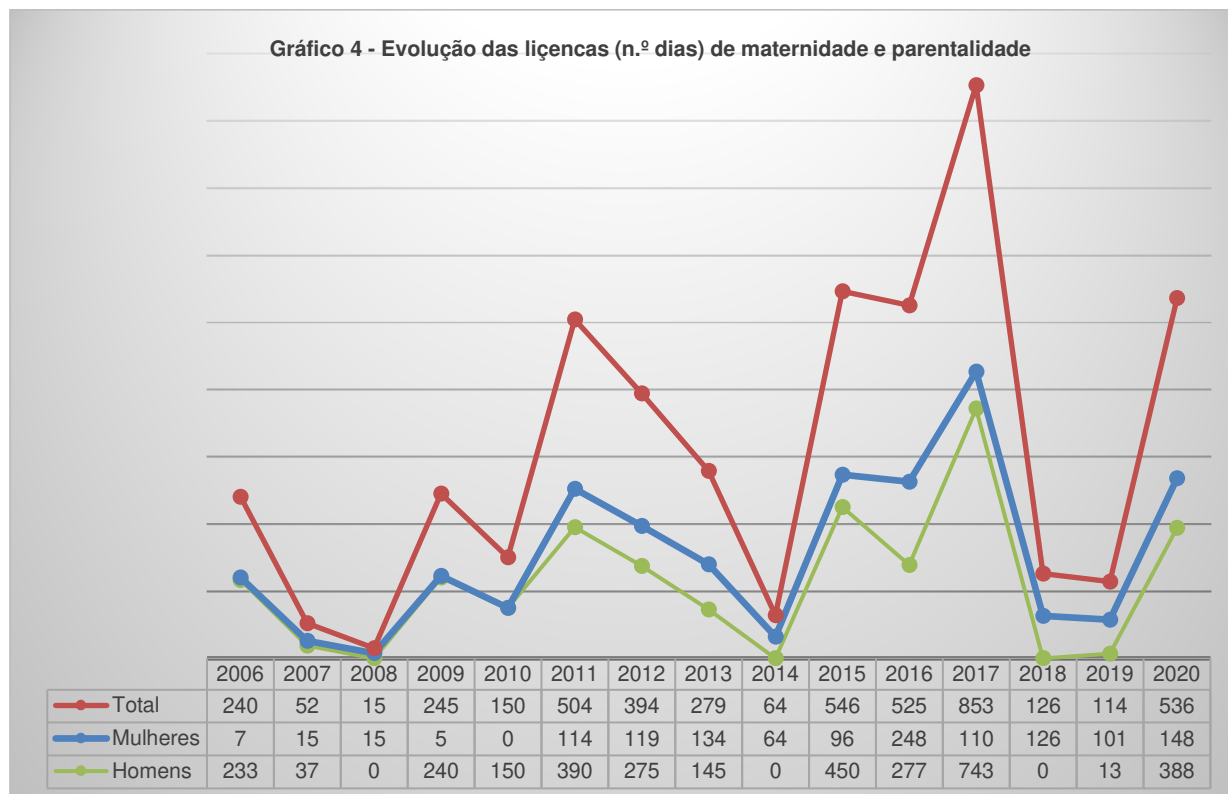
| Habilitações | Sexo | | | Representação | |
|------------------------------|------------|-----------|------------|---------------|------------|
| | Masculino | Feminino | Total | Masculino | Feminino |
| 1º ciclo ensino básico | 37 | 6 | 43 | 86,05% | 13,95% |
| 2º ciclo ensino básico | 29 | 13 | 42 | 69,05% | 30,95% |
| 3º ciclo ensino básico | 62 | 23 | 85 | 72,94% | 27,06% |
| Ensino secundário | 16 | 17 | 33 | 48,48% | 51,52% |
| Ensino superior | 20 | 13 | 33 | 60,61% | 39,39% |
| Sem escolaridade obrigatória | 3 | 0 | 3 | 100% | 0,0% |
| Total Geral | 167 | 72 | 239 | 70% | 30% |

Num total de 239 trabalhadores, 14% possuem formação superior, o que reflete a atividade da empresa (atividades operacionais). No que diz respeito aos níveis de escolaridade 1.º, 2.º e 3.º ciclo predominantemente são os homens que possuem este nível, o que demonstra que as mulheres possuem mais habilitações literárias. Na empresa, à exceção das mulheres que trabalham no setor da limpeza (54%), as restantes desempenham funções administrativas, de chefia e de direção.

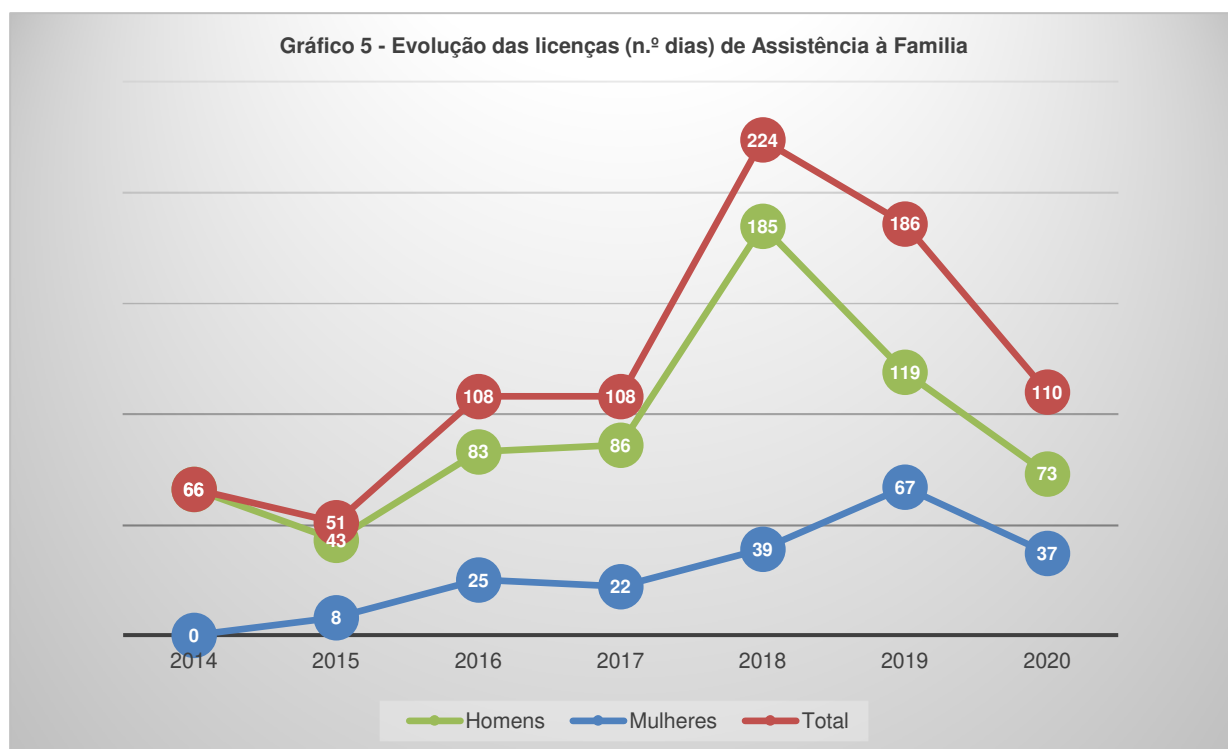
No que respeita à conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, em particular no âmbito da maternidade e parentalidade conclui-se que os direitos dos/as trabalhadores/as têm sido gozados por ambos os sexos, conforme se apresenta no gráfico seguinte.



Em termos de dias gozados por ano, temos a seguinte evolução.



Face à questão dos direitos de assistência à família, temos o seguinte cenário:



5.2 AÇÕES JÁ IMPLEMENTADAS PARA AS DIMENSÕES DE IGUALDADE DE GÉNERO

Como forma de identificar e focalizarmos o Plano de Igualdade nas reais necessidades da FAGAR foram identificadas ações e medidas mais relevantes já tomadas face à temática da Igualdade em consonância com o definido no “Guião para a Elaboração dos Planos de Igualdade”, criado pela CITE em 2019.

As ações e medidas abrangem as seguintes dimensões:

- I. Estratégia, missão e valores;
- II. Igualdade no acesso a emprego;
- III. Igualdade nas condições de trabalho;
- IV. Proteção à parentalidade;
- V. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal;
- VI. Prevenção da prática de assédio no trabalho

I. Estratégia, missão e valores

A FAGAR tem implementado e certificado o seu Sistema de Gestão de Responsabilidade Empresarial (SGRE), em consonância com as seguintes normas: NP EN ISO 9001:2015 (Qualidade), NP EN ISO 14001:2015 (Ambiente), SA 8000:2014 (Responsabilidade Social), ISO 45001:2018 e encontra-se na primeira fase de trabalhos para a implementação da NP4552:2016 – Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar.

Como forma de concretizar este desígnio foi estabelecida a Política da Responsabilidade Empresarial que contempla as vertentes supramencionadas do SGRE e a qual se apresenta:

A FAGAR é uma empresa municipal que tem por missão gerir, explorar e manter os sistemas públicos de distribuição de águas de abastecimento e de drenagem de águas residuais domésticas e pluviais, a recolha e transporte de resíduos urbanos e a limpeza urbana do Município de Faro, numa perspetiva de sustentabilidade económica, financeira, técnica, social e ambiental.

Como forma de assegurar uma gestão adequada dos recursos, garantido a satisfação dos clientes, acionistas, trabalhadoras e trabalhadores e outras partes interessadas, a FAGAR desenvolveu um Sistema de Gestão da Responsabilidade Empresarial, em consonância com as normas NP EN ISO 9001:2015, NP EN ISO 14001:2015, NP ISO 45001:2019, SA 8000:2014 e NP 4552:2016, comprometendo-se a:

- *Cumprir com os requisitos de conformidade que a FAGAR tenha identificado no contexto em que se insere e da sua relação com as partes interessadas, da legislação nacional ou comunitária aplicável, das convenções do trabalho, estatutários, normativos, do plano de negócios ou outros;*

- *Desenvolver as suas atividades tendo por base uma atitude proactiva na procura e adoção das melhores práticas, sempre que se demonstrem viáveis e economicamente eficazes, conduzindo à melhoria contínua da eficácia do sistema de Gestão da Responsabilidade Empresarial;*
- *Avaliar e gerir os riscos profissionais reduzindo a sua classificação, com a definição de medidas de prevenção de lesões e afeções da saúde, que permitam o controlo eficiente das atividades desenvolvidas, assegurando locais de trabalho seguros e saudáveis, contribuindo para a redução do número de incidentes;*
- *Avaliar e gerir os aspetos ambientais das suas atividades, incorporando medidas de proteção do ambiente, incluindo a prevenção da poluição, a redução da utilização de recursos e a utilização de medidas de compensação;*
- *Dotar a empresa de infraestruturas e meios tecnológicos adequados ao desenvolvimento da atividade, que possibilitem minimizar alterações ao quotidiano dos munícipes e empresas da área de intervenção da Organização;*
- *Promover o desenvolvimento das competências individuais e o trabalho em equipa como meio de obter elevados níveis de desempenho e valorização pessoal e profissional;*
- *Promover a melhoria das condições de vida das suas trabalhadoras e dos seus trabalhadores, respeitando os compromissos presentes no seu Código de Conduta, nomeadamente os da não discriminação, proibição do trabalho forçado e trabalho infantil, garantia da liberdade de associação e do direito à negociação coletiva, práticas disciplinares justas, cumprimento do horário de trabalho e remuneração que permita a satisfação das necessidades básicas dos seus trabalhadores;*
- *Promover boas práticas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal das suas trabalhadoras e dos seus trabalhadores, abrangendo os domínios da conciliação (Boas práticas Laborais; Apoio Profissional e Desenvolvimento Pessoal; Serviços e Benefícios) em consonância com os seguintes princípios e valores: Igualdade e não discriminação; Conciliação; Responsabilização; Transparência; Conduta ética e Respeito pelas Partes Interessadas;*
- *Incentivar a consulta e participação das trabalhadoras e dos trabalhadores de forma a melhorar e tornar mais segura a execução das atividades preconizadas;*
- *Divulgar e promover a compreensão da Política de Responsabilidade Empresarial a todas as partes interessadas e rever periodicamente os objetivos estabelecidos;*
- *Desenvolver parcerias com outras entidades e organizações da sociedade civil promovendo um desenvolvimento sustentável;*
- *Fomentar e monitorizar as boas práticas ambientais, de segurança, saúde e responsabilidade social dos fornecedores de bens e serviços da FAGAR;*
- *Gerir de forma sustentável os ativos da empresa mantendo atualizada a informação cadastral e prolongando a vida útil dos equipamentos e das infraestruturas existentes;*
- *Assegurar a fiabilidade dos serviços garantindo a satisfação dos padrões de qualidade e níveis de desempenho que mereçam a confiança dos consumidores.*

A empresa irá manter as ações de divulgação da Política do SGRE, bem como as suas boas práticas de Responsabilidade Social para os/as seus/suas trabalhadores/as, com a realização de ações de sensibilização incluídas no plano anual de formação, em consonância com o definido no PD.03.02 – Formação e nas ações de acolhimento de novos/as trabalhadores/as.

Além das ações de divulgação mencionadas, a FAGAR privilegia como posicionamento estratégico face aos seus/suas trabalhadores/as, o diálogo e a participação destes no quotidiano da empresa, tendo estabelecido diversas formas de interação.

A criação, no âmbito da Responsabilidade Social, de uma Equipa de Desempenho Social, obrigatoriedade da norma SA 8000:2014, eleita por todos os/as trabalhadores/as, teve como objetivo avaliar a implementação das práticas de Responsabilidade Social na empresa e ser o elo de ligação entre os/as trabalhadores/as e a gestão de topo.

Ainda foi estabelecido um processo de tratamento de reclamações e sugestões internas dos/as trabalhadores/as de forma anónima, que são tratadas pela Equipa de Desempenho Social.

Existe, também, a prática de anualmente efetuar reuniões setoriais entre todos/as trabalhadores/as e a gestão de topo, com o objetivo de lhes comunicar dados relevantes da empresa e do seu envolvimento na operação e nos respetivos resultados, bem como auscultá-los sobre questões relacionadas com todas as vertentes da empresa.

No âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho são realizadas anualmente duas consultas aos/as trabalhadores/as que abordam assuntos relevantes para ambas as partes. Os resultados são comunicados à Equipa de Desempenho Social e divulgados pela empresa através de diversas ações, tais como: afixação em placards, relatório da revisão pela gestão, entre outros.

Ainda é efetuado anualmente, aquando da revisão pela gestão do seu Sistema de Gestão de Responsabilidade Empresarial (SGRE), uma análise de dados dos/as trabalhadores/as de forma desagregada, por sexo. Estes dados são disponibilizados internamente através da intranet e da Equipa de Desempenho Social.

Como forma de manifestar a envolvimento e o enfoque nas questões de ética profissional e que fomentem boas práticas empresariais, a FAGAR estabeleceu um Código de Conduta, que revê periodicamente, para assegurar a dignidade e o respeito de mulheres e homens, onde se determinou quais as orientações a ser seguidas por todos/as trabalhadores/as.

Como forma de dar cumprimento à orientação estratégica para 2021/2022, de adaptar as melhores práticas de Conciliação, foi estabelecido como objetivo estratégico, de implementar e certificar por uma entidade certificadora acreditada, o sistema de Gestão da Conciliação entre Vida Profissional, Familiar e Pessoal, com o referencial normativo NP 4552:2016.

A FAGAR disponibiliza no seu site a Política da Responsabilidade Empresarial, os diversos certificados no âmbito do Sistema de Gestão de Responsabilidade Empresarial, bem com o seu Plano de Igualdade. Salienta-se que estas publicações foram realizadas no âmbito da reformulação do site ocorrida em 2021.

II. Igualdade no acesso a emprego

A política de recrutamento encoraja, tanto homens como mulheres a concorrer a funções que a FAGAR identifica como necessárias à sua operacionalidade. A prática de seleção e recrutamento de Recursos Humanos, assenta na não discriminação de potenciais concorrentes em função do género, sendo que é adotada linguagem inclusiva aquando destes processos.

Também, são desenvolvidas medidas ajustadas à empresa, por forma a promover a não discriminação e a Igualdade entre mulheres e homens.

III. Formação inicial e contínua

A FAGAR, no âmbito do Sistema de Gestão de Responsabilidade Empresarial (SGRE), desenvolveu uma metodologia de levantamento das necessidades de formação, orientada para a melhoria das competências profissionais e pessoais. Nesta auscultação está consagrado o princípio da não discriminação de género no acesso à formação, considerada relevante para todos/as os/as trabalhadores/as. Para além do desenvolvimento das funções de cada trabalhador/a, são tidas em apreciação questões relacionadas com a qualidade da prestação do serviço, impactos ambientais, questões de segurança e saúde no trabalho e da Responsabilidade Social.

Salientamos que para além do levantamento realizado pela empresa, é ainda estimulada a procura ativa de formação, identificada pelos próprios trabalhadores/as, de forma a assegurar elevados níveis de desempenho e valorização pessoal e profissional. Neste capítulo é apoiada a frequência de ações qualificantes que potenciem a aquisição de habilitações, pós-graduações e mestrados no âmbito da aprendizagem ao longo da vida, que possam trazer mais-valias aos/às trabalhadores/as.

IV. Igualdade nas condições de trabalho

A empresa ainda não tem implementado o processo de avaliação de desempenho, no entanto, este processo encontra-se em fase de conclusão, assim como a metodologia de progressão na carreira profissional. Neste processo estão contemplados critérios de promoção e progressão na

carreira que asseguram a igualdade de acesso a categorias mais elevadas e ainda a possibilidade de uma gestão da carreira igualitária para mulheres e homens.

Ao nível das remunerações a FAGAR tem implementada uma política de não discriminação entre mulheres e homens, e que assenta em valor igual para trabalho igual.

V. Conciliação entre Vida Profissional, Pessoal e Familiar

Nesta dimensão a FAGAR assegura o respeito pela legislação em vigor e estabeleceu práticas que asseguram benefício aos trabalhadores do Sexo Masculino e Feminino que laboram na empresa, tais como:

- Dispensa de serviço aos trabalhadores pelo dia de aniversário;
- Seguro de saúde que pode ser estendido ao agregado familiar;
- Espetáculo de bailado de Natal para trabalhadores e família no mês de dezembro;
- Dispensas pontuais por motivos pessoais;
- Proteção das trabalhadoras (operadoras de limpeza) em período de gravidez, mediante atribuição de tarefas fisicamente menos exigentes;
- Permissão de acesso e permanência de crianças nas instalações (sede) em horário laboral;
- Compatibilização de horários de pais e mães por forma a acompanhar os filhos;
- Criação de espaços para crianças nos eventos organizados pelo município – “Kids F”;
- Protocolos com diferentes organizações para que os/as trabalhadores/as beneficiem de condições mais favoráveis – óticas, ginásios, farmácias e outras;
- Criação de espaços sociais para refeições, nas diferentes instalações;
- Organização de atividades de ocupação nos períodos de férias escolares – Férias de Verão (2 semanas);
- Criação de horários de trabalho alternativos: horários B (alargamento do período de almoço) e C (antecipação da hora de entrada e saída) para conciliação dos horários escolares, laboral e familiar;
- Atribuição de cheques-nascimento;
- Criação de uma caixa de sugestões/reclamações para propostas de medidas a implementar na empresa;
- Arraial da FAGAR para convívio dos/as trabalhadores/as, extensivo a familiares;
- Atribuição de lembranças de Natal aos filhos dos/as trabalhadores/as (com idade até 12 anos);
- Dispensa dos/as trabalhadores/as para acompanhar os filhos e netos no desfile de Carnaval;

- Dispensa dos/as trabalhadores/as estrangeiros no dia em que celebram o Natal (em dia distinto do 25.12);
- Flexibilidade nas licenças de maternidade, nas licenças de amamentação e aleitação, nas licenças parentais complementares e nos pedidos de flexibilidade de horário;
- Facilidades na obtenção de carta de condução e CAP profissionais;
- Atribuição de prémio de trabalhador do mês (1 dia de folga) por setor (4 setores);

VI. Proteção na Paternidade

A FAGAR cumpre o preconizado na legislação em vigor ao nível da proteção na maternidade, paternidade e assistência à família, conforme apresentado nos gráficos n.º 3 e n.º 4.

Ainda desenvolve um conjunto de práticas destinadas a favorecer a família, conforme informação descrita no ponto V – *Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal*.

VII. Prevenção da prática de assédio no trabalho

A FAGAR elaborou e divulgou junto dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras um Código de Conduta, onde estabelece um conjunto de diretrizes e práticas que são de aplicação por todas as pessoas que trabalham em nome da FAGAR.

Neste documento está estipulado entre outras orientações o que a empresa promove em termos de *Prevenção da Prática de Assédio*.

6. AÇÕES DESENVOLVIDAS NO ÂMBITO DO PLANO DE IGUALDADE - EDIÇÃO N.º 3

Apesar de todos os constrangimentos desencadeados pela COVID-19, a empresa conseguiu desenvolver algumas das ações propostas, tais como:

- **Medida 1 – Publicação do Plano de Igualdade no sítio da internet (site) e na Intranet:**
Publicação realizada no âmbito da reformulação do site ocorrida em abril de 2021;
- **Medida 18: Incentivar os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei (através de comunicação interna):**
A empresa afixou nas instalações informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade e aos direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação – documento da Autoridade para as Condições do Trabalho.

7. PLANO DE AÇÕES

O ano de 2020 foi e 2021 continua a ser particularmente desafiante na área dos recursos humanos e segurança e saúde dos trabalhadores, com todas as adaptações e medidas efetuadas na empresa inerentes à pandemia da COVID-19. A organização foi obrigada a reforçar a sua atuação em linha com os seus valores, nomeadamente a proteção dos seus trabalhadores, que se refletiu no atraso na implementação das medidas identificadas no diagnóstico efetuado em 2020.

As medidas propostas foram descritas no “Plano de Ações - 2022” e incidem sobre as seguintes áreas:

1. Estratégia, missão e valores;
2. Igualdade no acesso a emprego;
3. Igualdade nas condições de trabalho;
 - 3.1 Avaliação de desempenho;
 - 3.2 Promoção/Progressão na carreira profissional;
 - 3.3 Salários;
4. Proteção à parentalidade;
 - 4.1 Dispensas, faltas
5. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal;
 - 5.1 Organização dos tempos de trabalho: Horário flexível ou trabalho a tempo parcial;
 - 5.2 Faltas
 - 5.3 Teletrabalho;
6. Prevenção da prática de assédio no trabalho

Plano de Ações

7.1 Estratégia, Missão e Valores da Empresa

| Objetivos | Medidas | Respons. | Indicadores | Meta | Prazo | N.º da Medida | Observações da empresa |
|---|---|-----------------------|---|------------|------------|---------------|--|
| Promover a igualdade entre mulheres e homens na empresa | Inclusão do compromisso da igualdade nos documentos da empresa (ex. relatórios, código de conduta) | DREF | Revisão da documentação aquando da implementação da NP4552:2016 | 31.12.2022 | 31.12.2022 | 1 | A empresa irá manter as ações de divulgação da Política do Sistema de Responsabilidade Empresarial. |
| Assegurar a implementação do Plano para a igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade | Estabelecer objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens, integrados no Plano de Atividades e de acordo com os requisitos da NP4552:2016 | Admin. DREF | Percentagem do n.º de objetivos relacionados com a igualdade e a conciliação, versus o n.º total de objetivos do plano de atividades da empresa | 15% | 30.03.2022 | 2 | Implementação da NP4552:2016 e respetiva certificação por uma entidade certificadora (a empresa tem como objetivo certificar-se neste âmbito até ao final do ano de 2022). |
| | Criação de um grupo de Trabalho para a Igualdade entre mulheres e homens e formalização das respetivas competências | Admin. | | 31.01.2022 | 31.01.2022 | 3 | |
| Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens | <p>1. Formação/Ações de sensibilização e de informação junto dos trabalhadores acerca das medidas e objetivos do Plano para a igualdade entre mulheres e homens;</p> <p>2. Informar os trabalhadores que podem utilizar os mecanismos implementados no âmbito da SA8000, nomeadamente caixa de reclamações e sugestões para apresentação de pedidos de informação ou questões relativamente ao domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade</p> | DAF DF/SRH DREF | <p>Rácio entre o n.º de trabalhadores abrangidos nas ações de formação e o total de trabalhadores e trabalhadoras da empresa.</p> <p>Rácio entre o n.º de sugestões apresentadas referentes à temática da igualdade entre homens e mulheres e o n.º total de sugestões apresentadas pelos trabalhadores</p> | 100% | 31.12.2022 | 4 | <p>No âmbito da formação interna ministrada anualmente pelos gestores do Sistema com o objetivo da divulgação dos requisitos da norma da responsabilidade social serão incluídas questões relacionadas com a implementação do Plano de Igualdade.</p> <p>Com a implementação da SA8000 a empresa implementou uma metodologia para apresentação de reclamações/sugestões que podem ser feitos de forma anónima e depositados em caixas próprias que posteriormente são analisados pela Equipa de Desempenho Social.</p> <p>Em 2020 e até à data da elaboração deste plano, as ações de formação presenciais encontram-se suspensas.</p> |

7.1 Estratégia, Missão e Valores da Empresa (cont.)

| Objetivos | Medidas | Respons. | Indicadores | Meta | Prazo | N.º da Medida | Observações da empresa |
|---|---|-----------------|--|---------------------------|------------|---------------|--|
| Avaliar a satisfação dos trabalhadores relativamente às medidas de conciliação e de Igualdade de Género promovidas pela organização | Realizar a auscultação dos trabalhadores/as quanto ao grau de conhecimento das medidas; à aplicabilidade e utilização das medidas e grau de satisfação face às medidas | DF/SRH DREF | Rácio entre o n.º de trabalhadores que tem conhecimento das medidas implementadas Rácio dos trabalhadores que utilizam as medidas; Rácio de trabalhadores satisfeitos com as medidas implementadas | 95% 75% 95% | 31.12.2022 | 5 | Auscultação dos trabalhadores através de inquéritos sobre questões do Plano de Igualdade e no domínio da Conciliação entre a vida Profissional, Familiar e Pessoal no âmbito da NP 4552.2016. |
| Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens | Estabelecer uma metodologia de envolvimento das partes interessadas consideradas relevantes, de forma a promover a igualdade entre mulheres e homens no seio dessas entidades e no seu público alvo; Alteração do Imp.238 (Anexo V) por forma a incluir questões referentes ao princípio de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens. | DREF DF/SCGS | Rácio de partes interessadas relevantes envolvidas com ações de promoção de igualdade; Envio da declaração aos fornecedores/prestadores de serviços | 25% 100% | 31.12.2022 | 6 | No espaço de 4 anos a empresa pretende auscultar as partes interessadas relevantes. Com a implementação da SA8000 a empresa elaborou o Imp.238 – Declaração da Responsabilidade Social para responsabilizar os fornecedores/prestadores de serviços para o cumprimento dos requisitos da presente norma. Procedimento criado e implementado. |

7.2 Igualdade no Acesso a Emprego

| Objetivos | Medidas | Respons. | Indicadores | Meta | Prazo | N.º da Medida | Observações da empresa |
|---|--|----------|---|------------|------------|---------------|---|
| Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens | Criação da metodologia de constituição das equipas de seleção com representação equilibrada de mulheres e homens | Admin. | Alteração e implementação da nova metodologia definida no Procedimento PD.03.01 – Recrutamento e seleção. | 30.06.2022 | 30.06.2022 | 7 | Alteração do PD.03.01 – Recrutamento e Seleção (Seleção do Candidato). |
| Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego | Alterar o PD.03.01 – Recrutamento e seleção por forma a especificar a necessidade de utilização de linguagem inclusiva sem qualquer restrição ou identificação do género da realização de anúncios de recrutamento | DF/SRH | Alteração e implementação da nova metodologia definida no Procedimento PD.03.01 – Recrutamento e seleção. | 30.06.2022 | 30.06.2022 | 8 | Não houve processos de recrutamento anunciados em 2020 e 2021; o último data de setembro/2018. A política de recrutamento da empresa encoraja, tanto homens como mulheres a concorrer a funções que a FAGAR identifica como necessárias à sua operacionalidade. A prática de seleção e recrutamento de Recursos Humanos, assenta na não discriminação de potenciais concorrentes em função do género, |

Plano de Ações

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | | | sendo que é adotada linguagem inclusiva aquando destes processos. A FAGAR determinou como regra o princípio da paridade entre mulheres e homens na constituição das equipas de seleção. |
|--|--|--|--|--|--|--|---|

7.3 Igualdade nas condições de trabalho

7.3.1 Avaliação de desempenho

| Objetivos | Medidas | Respons. | Indicadores | Meta | Prazo | N.º da Medida | Observações da empresa |
|---|---|-------------------------|--|------------|------------|---------------|--|
| Estabelecer e implementar o processo de avaliação de desempenho | Estabelecer e implementar do processo de modelo de avaliação (rever se na metodologia prevista não existe nenhuma penalização aos trabalhadores/as pelo exercício das suas responsabilidades familiares). | Admin. DF/SRH | Aplicação da avaliação de desempenho a todos os trabalhadores | 100% | 31.12.2022 | 9 | Ao nível das remunerações a FAGAR tem implementada uma política de não discriminação entre mulheres e homens, e que assenta em valor igual para trabalho igual. Ao nível da gestão de carreiras a FAGAR está em fase de conclusão do processo de avaliação de desempenho e progressão de carreiras. Neste processo estão contemplados critérios de promoção e progressão na carreira que asseguram a igualdade de acesso a categorias mais elevadas e ainda a possibilidade de uma gestão da carreira igualitária para mulheres e homens. |
| | Incluir na metodologia de avaliação de desempenho ponderações quantitativas e qualitativas, aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens e por mulheres | Admin. DF/SRH | Verificação dos critérios de avaliação de desempenho que não permitam discriminações entre homens e mulheres | 30.06.2022 | 30.06.2022 | 10 | |
| Implementação do processo de avaliação de desempenho | Realização de ações de formação às chefias responsáveis pela avaliação de desempenho sobre igualdade e não discriminação. | | Rácio entre o número de pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho abrangidas por ações de formação e o número total de pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho | 100% | 30.06.2022 | 11 | Cumprimento do Plano de Formação da empresa (Em 2020 e até à data da elaboração deste plano, as ações de formação presenciais encontram-se suspensas). |
| Promover a divulgação da metodologia do processo de avaliação junto dos trabalhadores | Divulgação do modelo de avaliação de desempenho junto dos trabalhadores/as (ação de formação/intranet/afixação nas instalações da empresa). | DAF DAAGIC DF/SRH | Rácio de trabalhadores/as envolvidos | 100% | 30.01.2022 | 12 | Auscultação dos trabalhadores através de inquéritos sobre questões do Plano de Igualdade e no domínio da Conciliação entre a vida Profissional, Familiar e Pessoal no âmbito da NP 4552.2016. |

Plano de Ações

7.3.2 Promoção/Progressão na carreira profissional

| Objetivos | Medidas | Respons. | Indicadores | Meta | Prazo | N.º da Medida | Observações da empresa |
|--|---|----------|--|------------|------------|---------------|--|
| Estabelecer uma metodologia de avaliação e progressão de carreiras | Elaboração e implementação de uma metodologia que promova de forma igual a promoção e progressão na carreira de mulheres e homens | DF/SRH | Elaboração e implementação de uma metodologia | 30.09.2022 | 30.09.2022 | 13 | Acompanhamento efetuado trimestralmente na análise efetuada ao Plano de Atividades da empresa. |
| | Realização de ações de formação de sensibilização para a metodologia | DAF | Rácio entre o n.º de trabalhadores abrangidos nas ações de formação e o total de trabalhadores e trabalhadoras da empresa. | 31.12.2022 | 31.12.2022 | 14 | |

7.3.3 Salários

| Objetivos | Medidas | Respons. | Indicadores | Meta | Prazo | N.º da Medida | Observações da empresa |
|--|--|-------------------------|---|------------|------------|---------------|---|
| Estabelecer uma metodologia de gestão e controlo das questões remuneratórias da empresa | Elaboração das tabelas salariais | Admin. DF/SRH | Implementação das tabelas salariais relacionadas com a progressão nas carreiras | 30.09.2022 | 30.09.2022 | 15 | A empresa tem definido para a mesma função salários iguais entre mulheres e homens. |
| Estabelecer uma metodologia de gestão e controlo das questões remuneratórias da empresa. | Estabelecer metodologia de elaboração de relatório de clima organizacional em que reflita as questões de renumerações entre homens e mulheres. | Admin. DF/SRH SRE | Criação da metodologia | 31.12.2022 | 31.12.2022 | 16 | |

7.4 Proteção na Parentalidade

| Objetivos | Medidas | Respons. | Indicadores | Meta | Prazo | N.º da Medida | Observações da empresa |
|--|--|------------------|---|--|------------|---------------|--|
| Incentivar o uso de licença de parentalidade por homens e mulheres | Avaliar a possibilidade de conceder aos trabalhadores/as licenças parentais, por adoção, para assistência a familiar, superiores às previstas na lei | Admin. DF/SRH | Rácio de trabalhadores/as que utilizam as licenças | 100% dos trabalhadores que se enquadram neste regime | 31.12.2021 | 17 | A empresa até à data não teve nenhum pedido. |
| | Avaliar a pertinência de estabelecer como regra a contratação para substituição temporária para trabalhadores/as em licença de parentalidade | Admin. | Alteração da documentação com a metodologia a definir | | 31.12.2021 | 31.12.2021 | 18 |

7.4.1 Dispensas, faltas

| Objetivos | Medidas | Respons. | Indicadores | Meta | Prazo | N.º da Medida | Observações da empresa |
|--|---|----------------------------|--|--|------------|---------------|---|
| Incentivar as dispensas no domínio da parentalidade por homens e mulheres. | Incentivar os trabalhadores e as trabalhadoras na utilização das dispensas no domínio da parentalidade superior às previstas na lei | Admin. DF/SRH DAAGIC | Rácio de trabalhadores/as que utilizam as dispensas. | 100% dos trabalhadores que se enquadram neste regime | 31.12.2021 | 19 | Foi facultado pela empresa a licença parental, a todos os trabalhadores que solicitaram. Medidas a desenvolver no âmbito da implementação da NP 4552:2016. |
| | Incentivar os/as trabalhadores/as na utilização das dispensas no domínio da assistência a familiares, superiores às previstas na lei, sem perda de qualquer direito | Admin. DF/SRH | Rácio de trabalhadores/as que utilizam as dispensas. | 100% dos trabalhadores que se enquadram neste regime | 31.12.2021 | 20 | Foi facultado pela empresa a licença parental, a todos os trabalhadores que solicitaram. |

7.5 Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal

| Objetivos | Medidas | Respons. | Indicadores | Meta | Prazo | N.º da Medida | Observações da empresa |
|--|--|----------------------------|--|---|------------|---------------|--|
| Promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores/as da FAGAR | Certificação dos Sistema de Conciliação da NP4552:2016 | Admin. DREF | Obtenção da certificação por uma entidade certificadora acreditada pelo IPAC | 1 | 31.12.2022 | 21 | |
| Promover apoios financeiros/protocolos com serviços de apoio a familiares dos/as trabalhadores/as (ex. disponibilização de equipamentos) | Desenvolver medidas de apoios financeiros e de serviços (ex. Creches/ ATL/ Centros de dia/Especialidades na área da saúde/Oficinas) aos trabalhadores de acordo com as suas necessidades | Admin. DF/SRH | Número de protocolos realizados | 1 protocolo por cada apoio financeiro ou serviços | 30.06.2021 | 22 | Medidas a desenvolver no âmbito da implementação da NP 4552:2016. A FAGAR disponibiliza apoio de férias de verão aos trabalhadores que pretendem inscrever os filhos. |
| | Divulgar recursos existentes na área geográfica que facilitem a Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal (ex. Creches/ ATL/ Centros de dia/Especialidades na área da saúde/Oficinas) | Admin. DF/SRH DAAGIC | Divulgação de todos os protocolos efetuados | 100% | 31.12.2021 | 23 | |
| Promover a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal | Desenvolver ações de formação internas no âmbito da partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal | Admin. DF/SRH | Rácio entre o n.º de trabalhadores abrangidos nas ações de formação e o total de trabalhadores e trabalhadoras da empresa. | 100% | 31.12.2022 | 24 | |

Plano de Ações

7.5.1 Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial

| Objetivos | Medidas | Respons. | Indicadores | Meta | Prazo | N.º da Medida | Observações da empresa |
|--|---|---------------|---|------------|------------|---------------|---|
| Promover a utilização de horário flexível com vista à conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal | Avaliar o desenvolvimento de medidas internas que permitam a utilização de horário flexível (ex. banco de horas) | Admin. | Implementação de medidas no âmbito da organização do tempo de trabalho | 30.06.2021 | 30.06.2021 | 25 | Medidas a desenvolver no âmbito da implementação da NP 4552:2016. |
| | Realização de ações de formação às chefias/trabalhadores/as no âmbito da promoção da utilização de horário flexível | Admin. DAF | Rácio entre o n.º de trabalhadores abrangidos nas ações de formação e o total de trabalhadores e trabalhadoras da empresa | 100% | 31.12.2021 | 26 | Em 2020 e até à data da elaboração deste plano, as ações de formação presenciais encontram-se suspensas). |

7.5.2 Faltas

| Objetivos | Medidas | Respons. | Indicadores | Meta | Prazo | N.º da Medida | Observações da empresa |
|---|---|----------------------------|---|------|------------|---------------|--|
| Promover a divulgação junto dos trabalhadores dos direitos de assistência a familiares superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos | Implementar outras medidas de assistência a familiares no âmbito da implementação da NP4552:2016. | Admin. DF/SRH DAAGIC | Divulgação ao universo dos trabalhadores da empresa | 100% | 31.12.2021 | 27 | Medidas a desenvolver no âmbito da implementação da NP 4552:2016. A empresa promove a divulgação da junto dos trabalhadores dos direitos de assistência a familiares previstos na lei no Manual de Acolhimento, disponibilizado aos trabalhadores na sessão de acolhimento. |

7.5.3 Teletrabalho

| Objetivos | Medidas | Respons. | Indicadores | Meta | Prazo | N.º da Medida | Observações da empresa |
|---|--|------------------|---|------|------------|---------------|--|
| Promover o teletrabalho como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal | Aplicação do regime de teletrabalho na empresa | Admin. DF/SRH | Rácio de trabalhadores/as que realiza teletrabalho | 50% | 31.12.2021 | 28 | Medidas a desenvolver no âmbito da implementação da NP4552:2016. |
| | Aplicação do regime de teletrabalho na empresa para trabalhadores/as com filhos com idade até 3 anos | Admin. DF/SRH | Rácio de trabalhadores/as que realiza teletrabalho | 50% | 31.12.2021 | 29 | |
| | Disponibilização de recursos e meios | Admin. DAAGIC | Rácio de trabalhadores/as que dispõem de recursos e meios | 100% | 31.12.2021 | 30 | |

Plano de Ações

7.6 Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

| Objetivos | Medidas | Respons. | Indicadores | Meta | Prazo | N.º da Medida | Observações da empresa |
|--|--|-----------------------|--|------|------------|---------------|---|
| Desenvolver/estabelecer um procedimento interno que defina as ações desenvolvidas pela empresa na reparação de danos à vítima pratica de assédio | Avaliar qual a melhor metodologia de reparação de danos a vítima pratica de assédio e integrar no procedimento | Admin. DJC DREF | Elaboração e implementação do procedimento | 1 | 31.12.2022 | 31 | Medidas a desenvolver no âmbito da implementação da NP4552:2016. |
| | Realização de ações de formação de sensibilização sobre a prática de ações discriminatórias | Admin. DF/SRH | Rácio entre o n.º de trabalhadores abrangidos nas ações de formação e o total de trabalhadores e trabalhadoras da empresa. | 100% | 31.12.2022 | 32 | Medidas a desenvolver no âmbito da Responsabilidade Social Em 2020 e até à data da elaboração deste plano, as ações de formação presenciais encontram-se suspensas). |