

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

2022/2023

Janeiro 2022

1

ÍNDICE

1. ENQUADRAMENTO	3
2. CARACTERIZAÇÃO	5
3. INDICADORES RELATIVOS AO QUADRO DE PESSOAL	7
4. OBJETIVOS.....	10
5. PRÁTICAS FAVORECEDORAS DA IGUALDADE DE GÉNERO.....	10
6. MEDIDAS.....	16

DISCLAIMER: Na leitura do presente documento, o termo “colaboradores” e outros nos quais predomine um dos géneros na grafia, designa em qualquer dos casos os géneros masculino e feminino.

1. Enquadramento

A prossecução de políticas ativas de igualdade entre mulheres e homens é um dever inequívoco de qualquer governo e uma obrigação de todos aqueles e aquelas que asseguram o serviço público em geral. A dimensão da igualdade de género deve, por isso, ser tida em consideração em todos os aspetos da tomada de decisão pública e política.

Por ser uma matéria de cidadania e direitos humanos, a igualdade de género deverá significar igualdade de direitos e oportunidades, igual visibilidade, valorização, poder de participação, de homens e mulheres, em todas as esferas da vida pública e privada.

Nos últimos anos verifica-se um incremento de políticas europeias e nacionais que abrangem questões de igualdade de género, e que levam a uma melhoria contínua da inserção das mulheres no mercado de trabalho, assim como uma nova relevância às condições que permitem e facilitam a conjugação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

A referida política legislativa, materializa-se através de diversos diplomas, nomeadamente:

- A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março determina a obrigatoriedade de adoção em todas as atividades do Sector Empresarial do Estado, de planos para a igualdade, com o propósito de alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e oportunidades entre homens e mulheres, eliminar as discriminações e facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.
- A entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, estabelece o enquadramento normativo aplicável às diversas organizações empresariais detidas por entidades públicas, instituindo os princípios e regras aplicáveis ao sector público empresarial. Nesse âmbito, o artigo 50.º, estabelece o seguinte sobre a “Política de recursos humanos e promoção da igualdade”:
 - a) As empresas públicas implementam políticas de recursos humanos orientadas para a valorização do indivíduo, para o fortalecimento da motivação e para o estímulo do aumento da produtividade, tratando com respeito e integridade os seus trabalhadores e contribuindo ativamente para a sua valorização profissional;
 - b) As empresas públicas adotam planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.
- Por outro lado, com a publicação da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, foi estabelecido o 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, não seja inferior a 33,3%.
- Nos termos previstos nos artigos 10.º e 11.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, foi publicado o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina:

W A
20

- a) Os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa;
 - b) Os termos da articulação de competências entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego; e
 - c) A produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n. 1 e 2 do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.
- O Despacho Normativo n.º 10-A/2020, de 10 de setembro, DR de 15 de setembro, prorrogou os prazos previstos no n.º 4 do artigo 3.º e no n.º 2 do artigo 5.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

Neste contexto legislativo, a EDM pretende através deste processo e tendencialmente assegurar a pluralidade de representação de género aos vários níveis da empresa, que compreende a elaboração de um diagnóstico, a conceção de um plano para a igualdade de género ajustado à respetiva e atual realidade da empresa, implementação e acompanhamento do plano para a igualdade, avaliação posterior e report.

Focada na melhoria contínua, pretende aperfeiçoar a já implementada política orientada para a igualdade de género, procedendo à manutenção e adequação do seu Plano para a Igualdade de Género, de acordo com os instrumentos existentes, permitindo assim ir ao encontro dos objetivos definidos, bem como reconhecer a mais-valia da participação equilibrada de homens e de mulheres, pela diversidade de competências e saberes associados que favorecem a inovação e a competitividade da empresa.



2. Caracterização

A EDM-Empresa de Desenvolvimento Mineiro, S.A., é uma empresa de capitais públicos que desenvolve a sua atividade no setor mineiro, envolvendo três domínios:

- Recursos Mineiros,
- Recuperação Ambiental das Antigas Áreas Mineiras Degradadas
- Pedreiras em Situação Crítica

cujo enquadramento estratégico, se encontra caracterizado pelos seguintes aspetos:

1. O potencial geológico-mineiro do território nacional é muito considerável a justificar a promoção do aproveitamento dos recursos geológicos numa ótica de compatibilização das vertentes económica, ambiental, de ordenamento do território e social. Desta forma e no que respeita ao domínio dos Recursos Mineiros:
 - a) A EDM deve prosseguir a atividade de investigação da infraestrutura e da base de recursos geológicos, essencial para a definição de uma estratégia sólida de exploração de recursos geológicos, de forma racional e sustentável, conhecendo as características, estruturas e utilizações dos diversos recursos existentes, atividade na qual o papel da EDM, face às suas competências, pode ser relevante, devendo privilegiar:
 - i. A identificação de ocorrências com potencial;
 - ii. O desenvolvimento de projetos de prospeção e pesquisa, autonomamente ou em consórcios;
 - iii. E a avaliação da viabilidade económica e financeira de depósitos entretanto identificados, preferencialmente em consórcios.
2. A intensa atividade mineira do passado sem as preocupações sociais e ambientais que norteiam a moderna atividade extrativa, deixou um legado de passivos mineiros diversos que é urgente anular ou mitigar, quer pelos impactos na saúde e segurança das populações quer pelas interfaces com a imagem do próprio setor mineiro. Para além disso, a atividade da EDM está, neste âmbito, enquadrada pelo “Contrato de Concessão do Exercício da Atividade de Recuperação Ambiental das Áreas Mineiras Degradadas” aprovado pelo Decreto-Lei n.º 198-A/2001, de 6 de julho, e pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 93/2001, de 9 de agosto, o que constitui, também, uma referência fundamental na prossecução da sua missão. Assim e no que respeita ao domínio da Recuperação Ambiental das Antigas Áreas Mineiras Abandonadas:
 - a) A EDM deve proceder à recuperação ambiental de antigas áreas mineiras abandonadas, tendo em vista a sua reabilitação e valorização, atuando no âmbito da Concessão que para o efeito lhe foi outorgada (Decreto-Lei nº198-A/2001, de 6 de julho), na qualidade de representante do dono da obra, o Estado, devendo privilegiar:
 - i. A concretização atempada das candidaturas aprovadas nos Fundos Estruturais, designadamente o PO SEUR do PT2020, atualmente aguardando a oportunidade do PT2030 no âmbito dos PO Regionais, maximizando o aproveitamento dos financiamentos aí disponíveis;

- ii. A reapreciação dos projetos de recuperação ambiental previstos no “Contrato de Concessão” e no documento enquadrador das prioridades a prosseguir, no sentido de dotar a empresa de potenciais candidaturas ao PT2030 com maturidades avançadas;
 - iii. O estabelecimento de Acordos de Parcerias com os Municípios e entidades locais visando a valorização do potencial cultural, turístico, geológico e mineiro das áreas e ativos recuperados.
3. Adicionalmente e com carácter temporário correspondente ao período 2019-2021, a derrocada parcial da Estrada Municipal 255 em Borba evidenciou a necessidade de apurar a situação real das pedreiras existentes no território nacional que evidenciou a existência de situações críticas nas zonas envolventes à respetiva localização para pessoas, bens e ambiente, tendo sido identificado um conjunto de 191 pedreiras a exigir intervenção de carater prioritário. Assim e no que respeita ao designado domínio Plano de Intervenção em Pedreiras em Situação Crítica:
- a) No âmbito da RCM nº 50/2019 de 5 de março que aprovou o Plano de Intervenção nas Pedreiras em Situação Crítica (PIPSC), e RCM nº 201/2021 de 31 de dezembro que prorrogou por um ano esse plano, a EDM deve desenvolver o conjunto de medidas preventivas, aí definidas relacionadas com a “sinalização”, “vedação” e realização de “estudos e projetos de execução” em 191 pedreiras qualificadas como pedreiras em Situação Crítica prioritária.

A atividade da EDM caracteriza-se, ainda, pelos seguintes aspetos particulares:

- A nomeação dos órgãos sociais é efetuada diretamente pelo acionista único – o Estado Português;
- O recrutamento estar condicionado, pelas normas legais aplicáveis ao SEE;
- O quadro de pessoal da empresa ser constituído atualmente apenas por 19 pessoas, considerando os 3 membros do Conselho de Administração.

A
6

3. Indicadores Relativos ao Quadro de Pessoal

Apresentam-se, em seguida, alguns indicadores relativos à situação dos trabalhadores e das trabalhadoras da EDM, que permite caracterizar a situação de homens e mulheres na empresa.

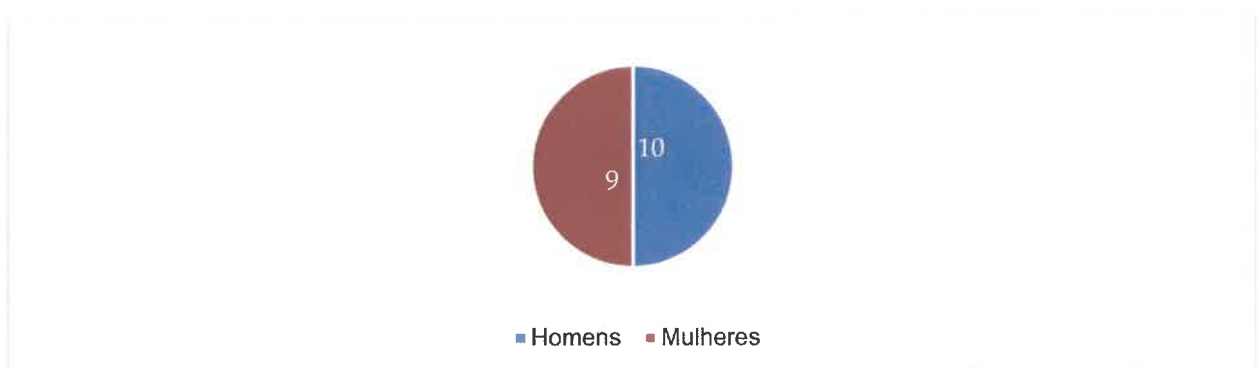
Os dados reportam a 1 de janeiro de 2022.

O presente Plano para a Igualdade de Género é relativo a 2022/2023.

3.1. Distribuição dos colaboradores por género

Pelo gráfico apresentado, verifica-se a existência de uma situação tendencialmente paritária relativamente aos colaboradores da empresa, incluindo os membros do Conselho de Administração.

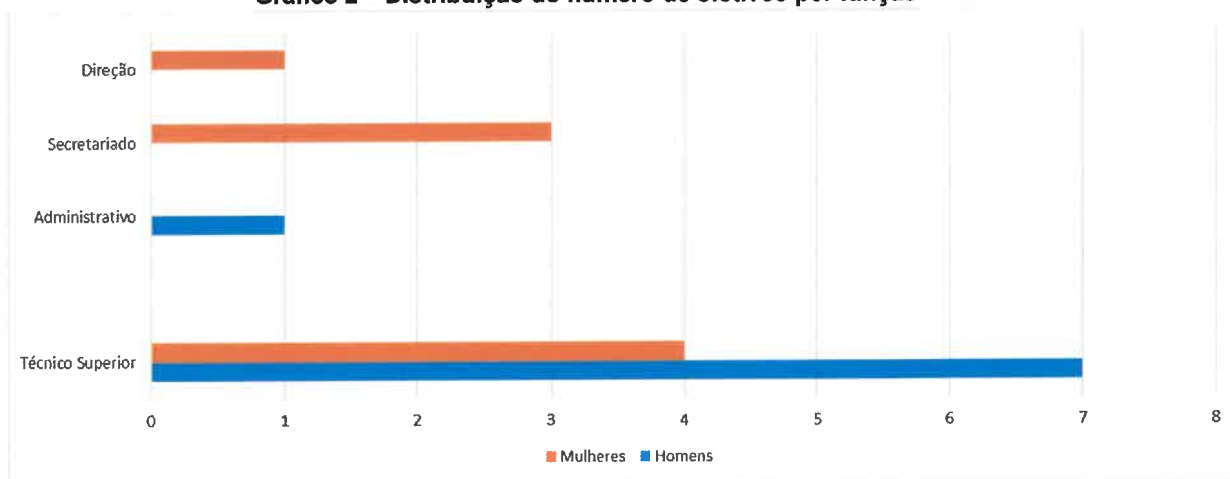
Gráfico 1 – Distribuição dos colaboradores por género



3.2. Distribuição dos colaboradores por função

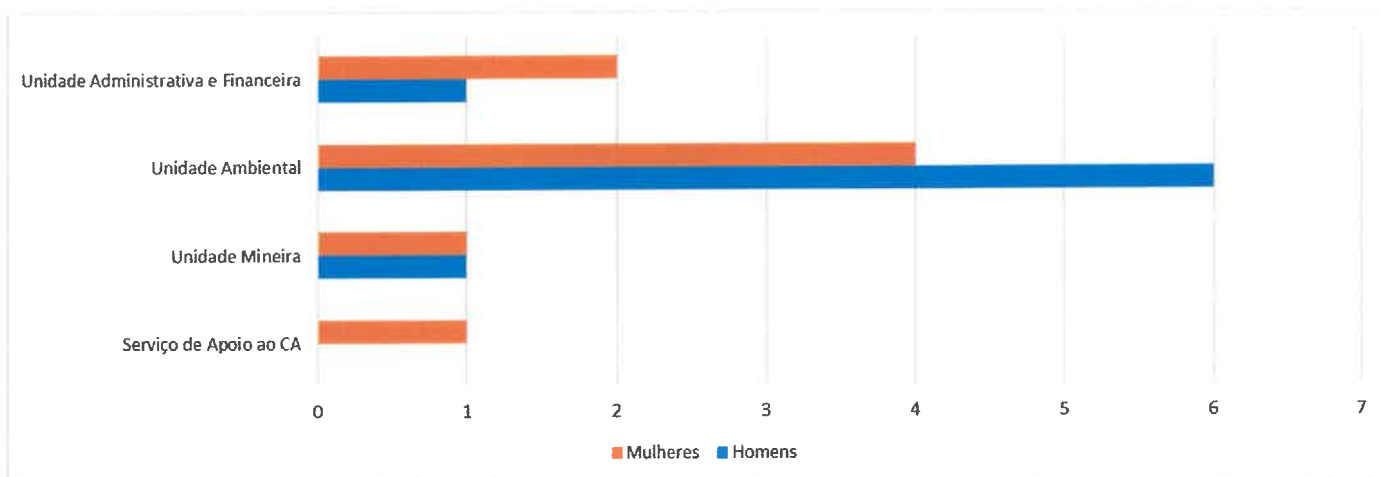
O gráfico seguinte demonstra uma distribuição por função na qual se verifica a predominância de mulheres em funções de secretariado e de homens em funções técnicas superiores.

Gráfico 2 – Distribuição do número de efetivos por função



3.3. Distribuição dos colaboradores por área funcional

Gráfico 3 – Distribuição de homens e mulheres por área funcional



NOTA: Na análise efetuada não foram contemplados os membros do Conselho de Administração, uma vez que o mesmo é nomeado pelo acionista único da empresa, o Estado Português.

Verifica-se uma distribuição em termos globais, com tendência para a paridade.

- Analisando de forma mais pormenorizada as funções exercidas na **Unidade Administrativa e Financeira**, verifica-se que as funções administrativas são asseguradas por uma colaboradora e um colaborador, sendo a Direção desta Unidade exercida por uma mulher.

Quadro 1 – Distribuição de funções por género na Unidade Administrativa e Financeira

F	Direção	Administração Financeira, Recursos Humanos e Administrativos
M	Administrativo	Contabilidade
F	Secretariado	Secretariado e Apoio Administrativo

- No que se refere à **Unidade Ambiental**, existe desigualdade de género nas funções técnicas superiores desempenhadas, uma vez que existem mais homens que mulheres.

Salienta-se a reduzida dimensão da empresa e das equipas afetas às diferentes áreas, que interfere na desejada tendência para a paridade, em concreto nesta unidade.

Quadro 2 – Distribuição de funções por género na Unidade Ambiental

F	Técnica Superior	Controlo de Gestão - Candidaturas Fundos Comunitários
M	Técnico Superior	Controlo de engenharia de Projetos UA
M	Técnico Superior	Informática e Sistemas de Gestão de Informação
M	Técnico Superior	Jurídico - Contratação Pública, Remediação Ambiental e Património
M	Técnico Superior	Controlo Local de Operação e Manutenção área dos radioativos
M	Técnico Superior	Controlo, Manutenção e Monitorização áreas mineiras e pedreiras
F	Técnico Superior	Controlo de Hidrogeologia
M	Técnico Superior	Apoio Jurídico, Contratação Pública, Remediação Ambiental e Património
F	Técnico Superior	Jurídico-Contratação Pública, Património e Pedreiras
F	Secretariado	Secretariado

- Na **Unidade Mineira** verifica-se paridade.

Quadro 3 – Distribuição de funções por género na Unidade Mineira

F	Técnica Superior	Geólogo
M	Técnico Superior	Geólogo



3.4. Distribuição de funções de gestão e direção por género

O quadro abaixo demonstra que nas funções de gestão e direção, concomitantemente, existe paridade.

Refere-se que a EDM, na composição do seu Conselho de Administração, cumpre o convencionado na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que estipula o regime de representação equilibrada entre mulheres e homens, cumprindo a quota de 33,3% de representatividade de género nos seus órgãos de administração, nomeados pelo Acionista Estado.

Quadro 4 – Distribuição de funções de gestão e direção por género

M	Conselho de Administração	Presidente
F	Conselho de Administração	Vogal
M	Conselho de Administração	Vogal
F	Direção	Unidade Administrativa e Financeira


4. Objetivos

Os objetivos que presidem ao presente Plano de Igualdade e Género são os seguintes:

- Conhecer os indicadores de género da EDM;
- Promover e desenvolver a igualdade entre homens e mulheres na empresa, através da implementação de medidas ajustadas ao contexto e atividade da empresa;
- Adotar boas práticas ao nível da igualdade e da conciliação trabalho-família-vida pessoal, no cumprimento da regulamentação existente e dos referenciais internacionais relevantes.

5. Práticas favorecedoras da Igualdade de Género

A EDM tem vindo a incorporar na sua estratégia de gestão algumas ações que contribuem para que a igualdade de género nos seus diferentes domínios seja uma realidade na empresa. Neste sentido e como forma de demonstrar o seu compromisso com este tema, foi efetuada uma avaliação das práticas da empresa.



10



Assim, para o conjunto das sete dimensões foram analisadas as práticas da empresa neste domínio, verificando-se posteriormente quais seriam as áreas de melhoria a intervencionar.

Em seguida apresentamos cada uma das dimensões para maior compreensão do referencial e as práticas da empresa por dimensão.

I. *Estratégia, Missão e Valores*

Empresas de excelência com preocupações de responsabilidade social incorporam na sua missão e valores princípios de igualdade de género e implementam práticas nesse domínio, tendo como base uma estratégia coerente assente no reconhecimento do igual valor social entre homens e mulheres e do seu respetivo estatuto na sociedade, com vista ao equilíbrio dos indicadores.

Uma análise desta dimensão permite aferir se a política da empresa contempla a incorporação do princípio da igualdade de género na sua missão e nos seus valores estratégicos, considerando a igualdade de género no seu desenvolvimento organizacional. Encontra-se incorporada também nesta dimensão a efetivação dessa política através da existência de um plano de ação com medidas e metas, aferindo se a empresa disponibiliza verbas para a sua concretização.

Nesse sentido, a EDM considera a igualdade de género uma prioridade do seu desenvolvimento organizacional, encontrando-se essa preocupação formalmente expressa nos documentos estratégicos da empresa.

As vertentes da comunicação abordada nesta dimensão têm como objetivo conhecer os procedimentos da empresa em matéria de igualdade de género, no que concerne aos conteúdos comunicacionais transmitidos interna e externamente, bem como à existência e tratamento de dados estatísticos e outra informação relevante. É pertinente que as empresas utilizem uma linguagem (escrita, não escrita e imagens) neutra, inclusiva e não discriminatória nos processos de comunicação internos e externos. Entende-se por linguagem neutra a utilização de terminologia e formas gramaticais sem impacto diferencial sobre mulheres e homens. A comunicação não discriminatória aponta para o uso de linguagem e imagens não reprodutoras de estereótipos de género, entendendo-se estes como ideias preconcebidas sobre o que mulheres e homens são, pensam ou agem, com base em diferenças socialmente construídas. Deverá verificar-se a existência e divulgação de informação relativa a direitos e deveres dos colaboradores, bem como o tratamento de dados e informação geral, de forma desagregada, por género.

Tanto na sua comunicação interna, como externa, a EDM tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do género, procurando empregar formas gramaticais inclusivas e verdadeiramente neutras e utilizando imagens que correspondem a esses mesmos valores.

II. *Igualdade no acesso a emprego*

Esta dimensão possibilita conhecer a política de gestão dos recursos humanos da empresa, no que concerne ao recrutamento e seleção de colaboradores, valorizando de igual forma competências, aspirações, necessidades e responsabilidades de mulheres e homens.

Handwritten signature and initials in blue ink.

Nesse sentido os processos de recrutamento e seleção devem assentar no princípio da igualdade de oportunidades e não discriminação em função do género, adotando a salvaguarda da utilização da designação “M/F” nos anúncios de oferta de emprego, por exemplo.

É também importante que a empresa encoraje a candidatura e a seleção de homens ou de mulheres em profissões onde um dos géneros esteja sub-representado. Por outro lado, é possível aferir se, por norma, é considerado o princípio da paridade entre mulheres e homens na constituição das equipas de seleção. Por fim, a empresa deve manter informação tratada por género, relativamente aos processos de recrutamento e seleção desenvolvidos nos últimos anos.

Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos da EDM têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género, cumprindo os requisitos legais e regulamentares na conceção dos anúncios de recrutamento e seleção de candidatos.

III. **Formação inicial e contínua**

A referida dimensão pretende abordar tanto os domínios da educação como da formação, com vista ao incentivo de igual forma de homens e mulheres à aprendizagem ao longo da vida, utilizando as suas capacidades e conhecimentos em plenitude. A empresa deve ter presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens quando elabora os seus planos de formação e estes devem incorporar módulos relacionados com essa temática. Do mesmo modo, importa verificar se é facultada aos colaboradores a possibilidade de interromperem a carreira para estudos ou formação, bem como para a participação em processos considerados de aprendizagem ao longo da vida. É ainda possível averiguar se a empresa garante o acesso de ambos os géneros ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei e se privilegia a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que se um dos géneros se encontre sub-representado.

Ao elaborar o seu plano de formação, a EDM tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, designadamente no que respeita às oportunidades de qualificação, progressão na carreira e acesso a cargos de chefia, incentivando também a igual participação de homens e mulheres em processos de aprendizagem ao longo da vida. Para além disso, a EDM assegura a todos os colaboradores igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei.

IV. **Igualdade nas condições de trabalho**

A igualdade entre homens e mulheres na esfera profissional deve ser uma constante nas diversas componentes do trabalho, nomeadamente, a nível da remuneração e dos processos de gestão da carreira. O objetivo desta dimensão é o de analisar se a empresa contempla a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens na sua política de remunerações, promoções e progressão na carreira e ainda as seguintes vertentes: a igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual, sem discriminação em função do género; a existência de critérios de promoção e progressão na carreira que garantam a igualdade de acesso a categorias ou níveis hierárquicos mais elevados; e a possibilidade de uma gestão da carreira igualitária para homens e mulheres.



Neste âmbito, a EDM assegura, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de “salário igual para trabalho igual ou de igual valor” entre todos os colaboradores sem discriminação por género, aplicando o mesmo princípio na atribuição de remunerações complementares e sem nunca penalizar qualquer colaborador pelas suas responsabilidades familiares. Para além disso, ao nomear um colaborador para um cargo de chefia ou órgão de decisão, a EDM tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género, sendo as competências de homens e mulheres reconhecidas pela empresa de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira.

O diálogo social e a participação de trabalhadores e trabalhadoras na vida das organizações estão contemplados a vários níveis na legislação do trabalho, enquanto referencial de democratização e cidadania, no pressuposto de que, através dessa participação e diálogo, as empresas mobilizam vontades para alcançar os objetivos da modernização e da competitividade, atendendo também aos interesses e necessidades de quem nelas exerce a sua atividade profissional. Através desta dimensão é possível analisar o modo de relacionamento da empresa com os colaboradores e com as organizações que os representam, de forma a apurar em que medida são chamados a participar no quotidiano da empresa e de que modo o diálogo social é parte integrante da cultura organizacional. O fomento do diálogo social e da participação dos colaboradores, bem como das suas estruturas representativas, no domínio da igualdade de género, da conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar e na proteção da maternidade e da paternidade reveste-se de um valor acrescentado para a prática empresarial ao nível da capacidade de integração e motivação dos seus colaboradores.

A EDM não possui estruturas representativas dos trabalhadores.

V. *Proteção na parentalidade*

A proteção da maternidade e da paternidade e o direito de assistência à família são condição essencial para a promoção de uma relação equilibrada entre vida profissional e vida familiar. Para além dos mecanismos legalmente consagrados, é importante assegurar que as culturas organizacionais tenham incorporados valores que não impeçam o uso desses direitos e que as políticas da empresa contemplem incentivos de vária ordem, dirigidos aos pais e às mães, bem como a quem tenha familiares ao seu cuidado.

Esta dimensão pretende verificar se a empresa, a exemplo do que a lei institui, encara, de igual modo, o exercício de direitos de maternidade e paternidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores. Pretende, igualmente, constatar a existência de benefícios por maternidade ou paternidade, por adoção ou pelo acompanhamento de filhos menores ou com deficiência, para além do previsto na legislação, tanto a nível monetário como no período de duração das licenças. Está também aqui contemplado o incentivo ao gozo dos dias de licença parental, remunerados pela Segurança Social.

Uma outra medida a identificar reporta à política de contratação de trabalhadores/as em regime temporário, substitutos dos pais e das mães que estejam a usufruir de períodos de licença por paternidade, maternidade ou adoção.



A EDM encara de igual modo o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte dos seus colaboradores, incentivando ainda os colaboradores do género masculino a usufruir dos dias de licença parental previstos na lei e remunerados pela Segurança Social.

VI. **Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal**

Esta dimensão subdivide-se em três categorias que, pela sua importância, devem ser abordadas separadamente.

- **Organização dos tempos de trabalho**

As modalidades flexíveis de organização do trabalho constituem um dos indicadores mais importantes de conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar.

Entendendo o tempo e o modo de organizar o trabalho no cumprimento dos limites legais máximos diários e semanais como elementos reguladores do equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal, esta dimensão aborda a forma como a empresa os considera e atende às necessidades dos seus recursos humanos. Procura-se verificar se a empresa concede a todos os colaboradores modalidades flexíveis de organização do trabalho, designadamente trabalho a partir de casa, teletrabalho ou trabalho baseado na consecução de objetivos. Importará, também, conhecer as possibilidades concedidas pela empresa para se atender a solicitações pessoais e familiares. É, ainda, necessário verificar a existência de modalidades de trabalho em horário compactado num número reduzido de dias por semana, ou ocorrência de alguma norma de adequação do horário de trabalho por turnos às necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos colaboradores. Esta dimensão visa ainda captar a existência de modalidades de trabalho a tempo parcial ou de partilha do posto de trabalho consagrados na lei, ou para além dela.

A EDM concede horários de trabalho flexíveis, com vista à conciliação trabalho-família-vida pessoal, bem como a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre todas as esferas referidas, sendo dada atenção especial a quem viva situações familiares especiais, como sejam as famílias monoparentais, trabalhadoras/es com filhos/as portadores/as de deficiência ou com doenças crónicas, trabalhadoras/es com netos/as que sejam filhos/as de mães/pais adolescentes, entre outros casos.

- **Benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras**

A conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal pode ser alcançada através de políticas promovidas pela empresa, dirigidas diretamente aos colaboradores ou aos seus familiares. Procura-se, com esta dimensão, captar a existência dos diversos tipos de medidas que, enquanto benefícios diretos, contribuam para essa conciliação e para o bem-estar de quem trabalha na empresa. Esta dimensão pretende identificar medidas destinadas ao equilíbrio trabalho-família-vida pessoal de quem viva situações familiares especiais, como sejam as famílias monoparentais, com filhos portadores de

deficiência ou com doenças crônicas, com netos/as filhos/as de mães adolescentes, entre outros casos. Pretende-se também identificar medidas que consagrem a concessão de períodos de tempo de assistência a familiares – ascendentes, descendentes ou cônjuges – para além do instituído por lei. Este ponto visa, igualmente, inventariar a existência de serviços, atividades ou outros benefícios promotores de saúde e bem-estar, de serviços de proximidade protocolizados e, ainda, de sistemas para a reintegração na vida ativa de colaboradores que dela tenham estado afastados.

Neste âmbito, a EDM disponibiliza serviços de saúde aos seus colaboradores, com a contratação de serviços de medicina e também seguros de saúde e/ou vida e/ou fundos de pensão.

- **Benefícios diretos aos familiares dos trabalhadores e trabalhadoras**

Entre as medidas que promovem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, contam-se aquelas que são dirigidas diretamente a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras – crianças, pessoas idosas ou outras em situação de dependência – a quem se tem o dever de prestar apoio e cuidados, podendo ou não ser coabitantes do agregado familiar. Com base nesse pressuposto, esta dimensão visa a análise de informação sobre benefícios diretos proporcionados pela empresa a esses familiares. Inscrevem-se aqui as infraestruturas próprias de acolhimento e prestação de cuidados, como o apoio de carácter permanente ou pontual e a criação de protocolos com estabelecimentos especializados na prestação de serviços a crianças, pessoas idosas ou com deficiência. Uma outra modalidade pode contemplar o apoio financeiro para pagamento de despesas com a aquisição desses serviços ou com a educação de crianças e jovens em idade escolar. Esses benefícios contemplam ainda instalações próprias no domínio dos cuidados de saúde, extensivos ao agregado familiar ou planos de saúde inclusivos de familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras. São também aqui considerados os serviços de informação criados pela empresa para divulgar recursos existentes na sua área geográfica e/ou da residência dos colaboradores que sejam facilitadores da conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar.

A EDM disponibiliza apoio financeiro ligado à saúde extensivo ao agregado familiar dos seus colaboradores.

VII. **Prevenção da prática de assédio no trabalho**

O dever de respeito por mulheres e homens no local de trabalho é garantido através de atitudes e comportamentos que não ponham em causa a dignidade dos colaboradores, definindo e implementando normas e mecanismos para o efeito. As vertentes correspondentes a dimensão pretendem analisar a existência de princípios éticos e de normas que assegurem essa dignidade e que protejam os colaboradores em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob forma verbal, não-verbal, física, de índole sexual ou outra. É ainda possível atestar a existência de mecanismos formais para apresentação de queixa em casos de assédio ou discriminação em função do género e para a reparação de danos decorrentes da violação do respeito da dignidade de mulheres e homens no local de trabalho.



Ar

15

A EDM possui normas que garantem o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, desde logo o cumprimento das suas obrigações legais, o compromisso com os direitos humanos fundamentais no seu Código de Ética e de Conduta e a implementação de procedimentos de recursos humanos que seguem estas diretrizes. Deverá ainda ser garantida a prevenção e o combate ao assédio no trabalho, nomeadamente, prevenção de prática de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou trabalhadora.



6. Medidas

Uma política de igualdade de género e de conciliação das obrigações profissionais e familiares é, não só um fator de desenvolvimento que permite eliminar e promover um melhor aproveitamento dos recursos humanos, mas também uma componente necessária à evolução das sociedades e das empresas.

Pese embora, a EDM já concretize ações neste domínio, as sete dimensões previstas para o plano, compreendem várias medidas de intervenção, que devem ser implementadas, em função do diagnóstico efetuado. Essas medidas constam no anexo I.

O Plano para a igualdade de género da EDM, prevê a implementação de um conjunto de medidas tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, estando estruturado por objetivos e medidas específicas, nas seguintes dimensões:

- I. Estratégia, Missão e Valores;
- II. Igualdade no acesso a emprego;
- III. Formação inicial e contínua;
- IV. Igualdade nas condições de trabalho;
- V. Proteção na parentalidade;
- VI. Conciliação Entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional;
- VII. Prevenção da prática de assédio no trabalho.

As medidas previstas no Plano para a igualdade de género são avaliadas e monitorizadas periodicamente de forma a assegurar o seu cumprimento e a identificar oportunidades de melhoria contínua, reconhecendo a importância e a mais-valia de uma participação equilibrada dos homens e das mulheres nas atividades profissionais bem como na vida familiar.

Desta forma, pretende-se contribuir para a implementação das melhores práticas de promoção da igualdade na sociedade e em contexto laboral.



Gonçalo Fernando da Rocha de Jesus, Presidente do Conselho de Administração



Zélia do Rosário do Vale Estevão, Vogal do Conselho de Administração



Jorge Manuel Fernandes Martinho Cristino, Vogal do Conselho de Administração

Dimensões	Objetivos Específicos	Medidas	Indicador	Estado e Prazo de implementação	Responsáveis
Estratégia/Missão e Valores	1. Operacionalizar o princípio do respeito pela IG nos grupos de trabalho, comissões, documentos de referência e suportes de comunicação da empresa	1.1. Procurar o equilíbrio de género nos grupos de trabalho, comissões, júris, entre outros	Nº grupos com paridade / Nº grupos criados	Em vigor e renovado anualmente	Direção
		1.2. Recorrer a linguagem inclusiva na conceção de novos documentos	Nº documentos/conteúdos com linguagem inclusiva / Nº documentos/conteúdos criados	Em vigor e renovado anualmente	Direção
	2. Disponibilizar recursos que permitam a implementação do Plano de Igualdade e Género	2.1. Definir responsabilidades pela implementação e monitorização do plano, bem como um orçamento para a realização das ações que materializam a sua implementação	Nomeação do/a responsável	Em vigor e renovado anualmente	Conselho de Administração
	3. Expressar de forma inequívoca o princípio da igualdade de género (IG) no Código de Ética e de Conduta	2.2. Monitorizar o plano anualmente	Inclusão dos resultados do plano no Relatório do Governo Societário	Em vigor e renovado anualmente	Direção
	4. Operacionalizar o princípio da IG nos procedimentos de recursos humanos	3.1. Adotar o princípio da IG como um dos princípios que regem a forma como a EDM desenvolve a sua atividade	Registo do tema no Código de Ética e de Conduta	Em vigor e renovado anualmente	Conselho de Administração
	4.1. Descrever a aplicação do princípio da IG nos procedimentos de recursos humanos: recrutamento, seleção, formação, outros relevantes.	Taxa de concretização: Nº Ações concretizadas /Nº Total de Ações	Em vigor e renovado anualmente	Direção	
	5. Incluir o Plano para a Igualdade e Género no website da empresa	5.1. Publicar o Plano para a Igualdade e Género no website da empresa	Registo da publicação	Em vigor e renovado anualmente	Conselho de Administração



Dimensões	Objetivos Específicos	Medidas	Indicador	Estado e Prazo de implementação	Responsáveis
I Estratégia/Missão e Valores	6. Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	6.1. Criação de procedimento interno que permita assegurar que a empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo	Informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, divulgada, no ano de referência, em local apropriado e acessível a todas as trabalhadoras e a todos os trabalhadores	Em vigor e renovado anualmente	Conselho de Administração
	7. Utilização de linguagem (escrita, não escrita e imagens) neutra, inclusiva e não discriminatória	7.1. Incluir no procedimento de Comunicação/formalizar em documento interno as orientações relativas à utilização de imagem e linguagem inclusiva 7.2. Utilizar imagens e linguagem inclusivas, livres de estereótipos, nos suportes de comunicação, interna e externa	Registo da publicação do documento <i>Taxa de concretização:</i> Nº de suportes que cumprem os requisitos / Nº de suportes criados	Em vigor e renovado anualmente	Conselho de Administração
	8. Adotar medidas de discriminação positiva para as funções em que homens ou mulheres se encontram sub-representados	8.1. Em futuros processos de recrutamento ou mobilidade interna, procurar equilibrar a participação de homens e mulheres por função ou por área, selecionando o género sub-representado 8.2. Avaliar as fontes de recrutamento utilizadas 8.3. Avaliar os critérios utilizados no recrutamento e seleção e garantir a inclusão do critério da IG	Nº H/M integrados por Área que contribuem para paridade Diversificação das fontes de recrutamento Registo da avaliação dos critérios	Em vigor e renovado anualmente	Direção
II Igualdade no acesso ao emprego					



Dimensões	Objetivos Específicos	Medidas	Indicador	Estado e Prazo de implementação	Responsáveis
II Igualdade no acesso ao emprego	9. Manter informação tratada por gênero nos processos de recrutamento e seleção	9.1. Tratar a informação associada aos processos de recrutamento & seleção ou mobilidade por gênero. 9.2. Manter essa informação durante 5 anos. 9.3. Avaliar a evolução das candidaturas para aferir medidas futuras a implementar ao nível das fontes de recrutamento.	<i>Taxa de concretização:</i> Nº processos com informação tratada / Nº de processos efetuados	Em vigor e renovado anualmente	Direção
	10. Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	10.1.Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma clara, objetiva e transparente.	Procedimento interno criado e implementado no ano de referência	Em vigor e renovado anualmente	Conselho de Administração
III Formação inicial e contínua	11. Integrar no plano de formação da empresa, formação sobre IG e aplicação de linguagem inclusiva	11.1.Realizar ações de formação ou incluir o conteúdo em ações de formação, sobre: - conceitos associados à IG, medidas de redução das desigualdades, benefícios de uma equilibrada gestão de género, - a aplicação do princípio da IG nas políticas, procedimentos e práticas; - a utilização de linguagem inclusiva na redação de documentos 11.2.Disponibilizar informação e/ou distribuir informação sobre IG.	<i>Taxa de concretização:</i> Nº de colaboradores formados em cada tema / <i>Taxa de concretização:</i> Nº horas de formação realizado / Nº horas de formação previsto	Em vigor e renovado anualmente	Direção
		11.3.Realizar um workshop sobre a conciliação trabalho, família e vida pessoal (legislação, normas, medidas, benefícios)	<i>Taxa de adesão:</i> Nº de colaboradores/as que participaram /Nº colaboradores/as da empresa	Em vigor e renovado anualmente	Direção



Dimensões	Objetivos Específicos	Medidas	Indicador	Estado e Prazo de implementação	Responsáveis
III Formação inicial e contínua	12. Assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	12.1.Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, na divulgação de ações de formação, a descrição do perfil do/a formando/a faz referência a ambos os sexos e que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	Descrições do perfil de formandos/as divulgadas fazem referência a ambos os sexos e não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	Em vigor e renovado anualmente	Conselho de Administração
IV Igualdade nas condições de trabalho	13. Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	13.1.Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar que competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações/ escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela empresa, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira	Número de procedimento interno criado e implementado, no ano de referência	Em vigor e renovado anualmente	Conselho de Administração
V Proteção na parentalidade	14. Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e trabalhadoras e incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	14.1.Definição e implementação de incentivos aos trabalhadores e às trabalhadoras para o uso partilhado da licença parental inicial, nos moldes previstos na lei	Rácio entre o número de trabalhadores homens e trabalhadoras mães que foram pais e mães respetivamente e partilharam a licença parental inicial, e o total dos trabalhadores que foram pais e mães final do ano	Em vigor e renovado anualmente	Direção



Dimensões	Objetivos Específicos	Medidas	Indicador	Estado e Prazo de implementação	Responsáveis
VI Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	15. Criar mecanismos e respostas facilitadoras das necessidades manifestadas pelos colaboradores/as nas diversas fases da sua vida	15.1. Auscultar os colaboradores/as sobre o grau de necessidade e o benefício de implementar novas formas de organização do trabalho, iniciativas de apoio familiar para situações particulares, entre outras que beneficiem a conciliação (horário flexível, trabalho a partir de casa, horário compactado)	Número de processos de auscultação	Em vigor e renovado anualmente	Direção
VII Prevenção na prática de assédio no trabalho	16. Alargar o âmbito do mecanismo de comunicação e denuncia a questões relacionadas com direitos humanos onde se insere a temática da IG	16.1. Inclusão do tema do respeito pela dignidade de homens e mulheres no Código de Ética e de Conduta	Registo do tema no Código de Ética e de Conduta	Em vigor e renovado anualmente	Conselho de Administração
	17. Prevenir e combater o assédio no trabalho. Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	17.1. Realização de ações de sensibilização sobre a prática de assédio no trabalho e de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de trabalhadores e trabalhadora	Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras abrangido(a)s por ações de sensibilização e o total de trabalhadores e trabalhadoras	Em vigor e renovado anualmente	Conselho de Administração

26

2

11