



Elaborado por: Sílvia Marques

Atualizado por: Rui Sebastião

13/05/2019

Aprovado por: Direção

Adelino Serras

13 / 05 / 2019

### CARACTERIZAÇÃO DA AMADORA INOVA

A nossa empresa tem vindo a implementar na sua estratégia de gestão algumas ações que contribuem para que a igualdade de género.

No quadro de uma nova estratégia do município da Amadora, mas também perante os novos desafios que o contexto socioeconómico da cidade foi colocando, aquela que foi até 26 de Julho de 2016 a Escola Intercultural das Profissões e do Desporto da Amadora, é agora a **AMADORA INOVA!**

Esta é agora uma empresa focada em três áreas estratégicas de intervenção:

- **Amadora TECH** – O pilar do apoio ao empreendedorismo e ao desenvolvimento do tecido empresarial do concelho;
- **Amadora Sorri** – O pilar do combate ao abandono e insucesso escolar;
- **Amadora Cuida** – O pilar da inovação social.

A AMADORAINOVATION E.M. UNIPessoal LDA., é uma instituição pública, detida integralmente pela Câmara Municipal da Amadora, com estatuto de empresa municipal, e que possui a sua sede no concelho da Amadora.

Foi fundada em 1999 enquanto Escola Intercultural das profissões e do Desporto E.M. e adotou, em 2016 a sua nova designação. Detém património próprio e autonomia administrativa e financeira e desenvolve atualmente as suas atividades em dois pólos. A sua sede, na Falagueira Venda-Nova, e o edifício da Reboleira.

### São objetivos da AMADORA INOVA:

**Combater** a exclusão Social;

- ✓ Promover a igualdade de género e igualdade de oportunidades.
- ✓ Melhorar as condições de vida das pessoas promovendo a sua auto-estima, bem como relações sociais.

- ✓ Contribuir para a qualidade de vida das pessoas e famílias, nomeadamente através da melhoria das condições de higiene.
- ✓ Promover a integração dos grupos no todo social.

**Combater** o abandono e insucesso escolar no concelho da Amadora;

- ✓ Servir como recurso e suporte à rede escolar do concelho da Amadora;
- ✓ Desenvolver projetos de apoio à promoção da escola, dinamizando projetos transnacionais de boas práticas na área da educação;
- ✓ Apoiar os agentes educativos do concelho através de ferramentas de formação;
- ✓ Prevenir os fenómenos que levam ao abandono e insucesso escolar, garantindo o regresso à escola;
- ✓ Dinamizar redes locais de apoio às comunidades e famílias na área da educação;
- ✓ Desenvolver, no quadro das respostas do município e em parceria com as escolas do concelho projetos para a certificação escolar dos 1, 2 e 3 ciclos;
- ✓ Garantir o acesso universal à escola pública e intervir, prioritariamente no intervalo etário entre os 11 e os 16 anos.

**Promover** e apoiar iniciativas de emprego e fomentar a criação de empresas através do apoio às PME'S e incubação de empresas.

- ✓ Promover a incubação de empresas e o surgimento de novas ideias de negócio.
- ✓ Criar um ambiente gerador de ideias e negócios;
- ✓ Disponibilizar serviços inovadores e articular estes com serviços externos essenciais à criação e desenvolvimento de startups;
- ✓ Disponibilizar espaços físicos: gabinetes e/ou laboratórios, que garantam uma adequada inserção num ambiente empresarial dinâmico assim como as condições necessárias ao seu desenvolvimento e sustentabilidade futura;
- ✓ Dinamizar redes locais de apoio ao desenvolvimento de novas ideias de negócio;
- ✓ Prestar apoio no acesso a fontes de financiamento e no desenvolvimento de projetos para acesso a fundos públicos.

- ✓ Criar um comité consultivo com representantes locais capaz de aconselhar e apoiar os empreendedores no desenvolvimento das suas estratégias de negócio e no desenvolvimento da estratégia da própria empresa municipal;
- ✓ Ter disponível no edifício da incubadora um Centro de Formalidades empresariais;
- ✓ Apoiar as PME do concelho no desenvolvimento e sustentabilidade dos seus negócios;

Os princípios que orientam e balizam as intervenções da AMADORA INOVA, no exercício da sua atividade, são os seguintes:

1. **Independência** em relação a qualquer força ou instituição política, social, económica ou religiosa;
2. **Ética e transparência**, seja nos processos, seja nas condutas;
3. **Igualdade de género** com a prossecução de políticas ativas de igualdade entre mulheres e homens.

Neste sentido, o plano de igualdade de género da Amadora Inova vai ao encontro dos próprios objetivos do V PNI (V Plano Nacional de Igualdade e Género), nomeadamente:

- a) Implementar medidas que favoreçam a representação equilibrada de homens e mulheres nas esferas da tomada de decisão, de apoio à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, assim como o combate às assimetrias salariais.
- b) Contribuir para a definição de uma nova cultura organizacional que reforce a qualificação e a atualização dos seus valores e princípios.
- c) Reconhecer a mais-valia da participação equilibrada de homens e de mulheres em todos os processos e domínios internos, pela diversidade de competências e saberes associados que favorecem a inovação e a competitividade da empresa.

A Amadora Inova pretende também dar resposta à Resolução do Conselho de Ministros (RCM) nº19/2012, em que está determinada a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do sector empresarial do Estado, de um plano de igualdade, através do qual se visa alcançar:

- a) Eliminar as discriminações;
- b) Igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres;
- c) Facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional;

Assim e de acordo com as orientações constantes da RCM nº19/2012, cada empresa deve:

- a) Elaborou um diagnóstico prévio da situação interna de homens e mulheres, com base em indicadores de igualdade;
- b) Concebeu um plano para a igualdade ajustado à respetiva atividade empresarial;
- c) Está a implementar e acompanhar o plano para a igualdade;
- d) Irá avaliar o impacto das medidas executadas;

Ainda no artigo 50º do DL nº133/2013 é estabelecido o seguinte sobre a “Política de Recursos Humanos e Promoção da Igualdade”:

- 1- 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.
- 2- 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.

É pretensão da Amadora Inova corresponder ao referido DL, nomeadamente através do seu Plano de Igualdade e Género.

Por último, o nº1 do artigo 32º do Código do Trabalho, referindo-se ao “Registo de Processos de Recrutamento”, estabelece que todas as entidades devem manter, durante 5 anos, o registo dos processos de recrutamento efetuados, devendo constar do mesmo, com desagregação por sexo, os seguintes elementos:

- a) Convites para preenchimento de lugares;
- b) Anúncios de oferta de emprego;
- c) Número de candidaturas para apreciação curricular;
- d) Número de candidatos presentes em entrevistas de pré-seleção;
- e) Número de candidatos aguardando ingresso;

- f) Resultados de testes ou provas de admissão ou seleção;
- g) Balanços sociais relativos a dados, que permitam analisar a existência de eventual discriminação de pessoas de um dos sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho.

A violação desta obrigação constitui contraordenação leve (nº2 do artigo 32º do CT).

O plano que apresentamos incorpora as vertentes mencionadas, permitindo assim ir ao encontro de todos os objetivos estratégicos e requisitos neste domínio, referidos anteriormente.

**CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA**

Conselho de Gerência		
Presidente	1	1 Feminino
Vogais	2	1 Feminino; 1 Masculino

Comentado [AS1]:

Comentado [RS2R1]:

**Quadro de pessoal Amadora Inovation, EM**

Nº total de funcionários		Nº total de funcionários por Pólo			
Feminino	16	Reboleira		Venda Nova	
Masculino	13	Feminino	2	Feminino	14
	29	Masculino	5	Masculino	8
			7		22

**Quadro de pessoal por categorias - DGAL**

	Masculino	Feminino
Dirigente superior de 1º grau	1	0
Dirigente intermédio de 3º grau	2	1
Técnicos Superiores	1	4
Assistentes técnicos, administrativos	1	4
Assistentes operacionais, auxiliares	8	6
Informático	0	1
	13	16

### PRÁTICAS IMPLEMENTADAS NA AMADORA INOVA QUE FAVORECEM A IGUALDADE DE GÉNERO

#### MISSÃO E VALORES DA EMPRESA

Se observarmos a missão de uma empresa esta permite, à sociedade envolvente e a quem nela trabalha, conhecer por que princípios e valores se regem, de modo a definir objetivos e comportamentos. Esta dimensão permite saber se a política da empresa contempla a incorporação do princípio da igualdade de género na sua missão e valores estratégicos. Encontra-se também incorporada nesta dimensão a efetivação dessa política através da existência de um plano de ação com metas e medidas, aferindo se a empresa disponibiliza verbas para a sua concretização.

Nesse sentido, A Amadora Inova implementou um sistema de valores que orienta o seu comportamento e das pessoas que a integram bem como as relações que se estabelecem com as partes interessadas. Somos, muitas vezes, confrontados com situações delicadas e é, precisamente, nestas situações que o código de ética apoia e orienta o comportamento organizacional.

#### RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL

Esta vertente permite-nos conhecer a política de gestão dos recursos humanos da empresa, no que diz respeito ao recrutamento e seleção de colaboradores, dando o mesmo valor às competências, aspirações, necessidades e responsabilidades de mulheres e homens. Assim sendo, os processos de recrutamento e seleção devem assentar no princípio da igualdade e não discriminação em função do género, adotando a salvaguarda da utilização da designação M/F nos anúncios de oferta de emprego, por exemplo.

Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos da Amadora Inova têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género, cumprindo os requisitos legais e regulamentares na conceção de anúncios de recrutamento e seleção de candidatos, existindo um perfil pré-definido para cada função acompanhado de uma Instrução de trabalho para recrutamento e seleção indo ao encontro do pretendido.

### APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

Esta dimensão pretende abordar o domínio da educação e da formação, com o objetivo de incentivar tanto para homens como para mulheres da aprendizagem ao longo da vida, utilizando os seus conhecimentos e capacidades. Os seus planos de formação e temáticas devem ter presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens. Também deve ser facultada aos colaboradores a possibilidade de interromperem a sua carreira para estudos ou formação, bem como em processos considerados de aprendizagem ao longo da vida. É ainda possível averiguar se a empresa garante o acesso a ambos os géneros ao número de horas de formação certificada estabelecido pro lei e se privilegia a participação de homens ou mulheres em ações de formação dirigidas a funções em que se um dos géneros se encontre sub-representado.

Ao elaborar o seu plano de formação a Amadora Inova tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres. Há o incentivo da participação de homens e mulheres em processos de aprendizagem ao longo da vida e é assegurada a todos os colaboradores igual acesso ao número mínimo de horas de certificação estabelecido por lei. Este plano é aprovado pelo Diretor Geral e pelo Conselho da Gerência anualmente.

### REMUNERAÇÕES E GESTÃO DE CARREIRAS

A igualdade entre mulheres e homens no âmbito profissional deve ser uma constante nos diversos pontos do trabalho, nomeadamente, ao nível da remuneração e dos processos de gestão de carreiras. O objetivo desta dimensão é o de analisar se a empresa preserva a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres 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; e a possibilidade de uma gestão de carreira igualitária para homens e mulheres.

Assim sendo, a Amadora Inova 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, a Amadora Inova tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género ao nomear um colaborador para um cargo de chefia ou órgão de decisão.



### **DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DOS COLABORADORES E/OU SUAS ORGANIZAÇÕES REPRESENTATIVAS**

A participação das trabalhadoras e trabalhadores e o diálogo social, na vida das organizações estão previstos a vários níveis na legislação do trabalho. As empresas, através destes, 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 seus 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.

A Amadora Inova fomenta o diálogo social e a participação dos colaboradores, no domínio da igualdade de género, da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e na proteção da maternidade e da paternidade que se revestem de um valor acrescentado para a prática empresarial ao nível da capacidade de integração e motivação dos seus colaboradores. A empresa respeita na íntegra este aspecto, havendo registo de que quer pais e mães usam de pleno direito da licença de maternidade.

### **DEVER DE RESPEITO PELA DIGNIDADE DE MULHERES E HOMENS NO LOCAL DE 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, definido e implementando normas e mecanismos para o efeito. Pretende-se 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 a formas verbal, não-verbal, física, de índole sexual ou outra.

A Amadora Inova possui normas que garantem o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, desde o cumprimento das suas obrigações legais, o compromisso com os direitos fundamentais no seu Código de Ética e a implementação de procedimentos de recursos humanos que seguem essas diretrizes.

### **INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM**

Estes objetivos têm como propósito conhecer os procedimentos da empresa em matéria de igualdade de género, no que diz respeito aos conteúdos transmitidos interna e externamente, bem como à existência e tratamento de dados estatísticos e outra informação relevante. É pertinente que as empresas utilizem

linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória nos processos de comunicação interna e externa. Entende-se por linguagem neutra a utilização de terminologia e formas gramaticais sem impacto diferencial sobre homens e mulheres. Deverá verificar-se a existência e divulgação de informação relativa a direitos e deveres de trabalhadores, bem como o tratamento de dados e informação geral, de forma desagregada, por género.

A Amadora Inova, tanto na sua comunicação interna como externa, tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do género, procurando empregar formas gramaticais inclusivas e neutras e utilizando imagens que correspondem a esses mesmos valores. Pode-se consultar [www.amadorainova.pt](http://www.amadorainova.pt)

### CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

Dada a importância desta vertente, esta subdivide-se em 3 categorias:

- **Novas formas de organização do trabalho**

Um dos indicadores mais importantes na conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar são as modalidades flexíveis de trabalho. 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 os trabalhadores têm acesso a modalidades flexíveis de trabalho, tais como o trabalho a partir de casa, teletrabalho ou trabalho baseado na consecução de objetivos. Também se deve conhecer as possibilidades concedidas pela empresa para atender a solicitações pessoais e familiares.

A Amadora Inova concede horários de trabalho flexíveis, com vista à conciliação dos aspetos trabalho, família e vida pessoal, sempre que se justifique.

- **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 e suas famílias. Neste ponto, procuram-se benefícios diretos que contribuam para a conciliação e para o bem-estar de quem trabalha na empresa. Esta dimensão pretende identificar medidas destinadas ao equilíbrio trabalho, família e vida pessoal de quem viva situações familiares especiais, como sejam as famílias monoparentais, com filhos portadores de deficiência ou doenças

crónicas, com neto/s, filho/s de mães adolescentes, etc. Este ponto visa ainda inventariar a existência de serviços, atividades ou outros benefícios promotores de saúde e bem-estar, de serviços de proximidade e, ainda, de sistemas para a reintegração na vida ativa de colaboradores que dela tenham estado afastados.

A Amado Inova concede períodos para além dos instituídos por lei quando se trata de tempo de assistência a familiares – ascendentes, descendentes ou cônjuges e disponibiliza seguros de saúde. Para além disso, oferece, em situações excecionais, como greves a possibilidade dos trabalhadores usarem a sala de acolhimento gratuitamente.

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

Também devem ser tidas em conta as medidas que são dirigidas diretamente a familiares de trabalhadores e trabalhadoras – crianças, pessoas idosas ou outras em situação de dependência – a quem se tem o dever de prestar apoio e cuidados, podendo ou não fazer parte do agregado familiar. Esta dimensão visa análise dos benefícios diretos proporcionados pela empresa a esses familiares. Inscrevem-se aqui 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. 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 a vida profissional, pessoal e familiar.

A Amadora Inova disponibiliza seguro de saúde alargado a todos os membros do agregado familiar. Oferece ainda uma loja de apoio social que fornece apoio em termos de vestuário, sapatos e outros acessórios. A Loja destina-se a público externo carenciado, mas também a colaboradores que em dados momentos da sua vida possam ter dificuldades.

### **PROTEÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA**

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 incorporado valores que não impeçam o uso desses direitos e que as políticas da empresa contemplem incentivos de várias ordens,

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 15 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 Amadora Inova encara de igual modo o exercício dos direitos de maternidade e da paternidade por parte dos seus trabalhadores e contrata trabalhadores/as em regime temporário para a substituição dos pais e das mães.

### MEDIDAS FUTURAS

1. Incluir na Política da Qualidade o princípio de respeito pela IG;
2. Controlar e monitorizar o Plano implementando, tomando ações tendo em vista à melhoria continua;
3. Avaliar o impacto das medidas executadas.

## 5. ALTERAÇÕES

### Revisões

Revisão	Data	Pág. /Linha	Responsável	Descrição
01	16/07/2018	Página 6	Rui Sebastião	Atualização de dados.
02	13/05/2019	Página 6	Rui Sebastião	Inclusão do mapa Conselho de Gerência e atualização de dados.