

Plano para a Igualdade

UMAR Açores

Associação para a Igualdade e Direitos das
Mulheres



2024-2028

Associação para a Igualdade e Direitos das Mulheres

NIPC 512105588

Enquadramento:

O art.13º/1 da Constituição da República Portuguesa consagra o Princípio da Igualdade e, de acordo com o mesmo, todos os cidadãos são iguais perante a lei e ninguém pode ser beneficiado ou prejudicado com fundamento em qualquer característica pessoal, o que é um direito fundamental dos cidadãos portugueses.

Decorrente desse Princípio, são inúmeras as normas que existem na legislação portuguesa sobre matéria de igualdade.

Toda essa legislação vai de encontro à atuação uniformizada da União Europeia (UE).

De assinalar que, nas últimas décadas, a UE realizou progressos significativos em termos de matéria de igualdade, mais especificamente em matéria de igualdade de género. Como por exemplo, adoção de legislação em matéria de igualdade de tratamento, integração da perspectiva de género em todas as políticas e tomada de medidas específicas de promoção da mulher.

Contudo, continua a existir desigualdade, razão pela qual, relacionada com igualdade de género, a Comissão Europeia, instituição da UE, adotou, para 2020 a 2025, uma Estratégia para a Igualdade de Género, cujos objetivos principais são pôr termo à violência baseada no género, combater os estereótipos de género, colmatar as disparidades de género no mercado de trabalho, assegurar uma participação equitativa em diferentes setores da economia, colmatar as disparidades salariais e de pensões entre homens e mulheres, colmatar as disparidades de género no plano da prestação de cuidados e alcançar um equilíbrio entre homens e mulheres nos processos de tomada de decisão.

Neste contexto, surgiu legislação nacional a instituir a obrigação de existência de Planos para a Igualdade em determinadas pessoas coletivas.

Embora não sendo uma das entidades oneradas com tal obrigação, mas partilhando do espírito daquela legislação, a associação UMAR Açores, União de Mulheres Alternativa e Resposta, Associação para a Igualdade e Direitos das Mulheres, decidiu elaborar e aprovar o presente Plano para a Igualdade.

Diagnóstico:

A Umar Açores é uma associação constituída maioritariamente por mulheres, nomeadamente, 17 mulheres e 1 homem. Em termos de escolaridade a grande maioria tem o 3º ciclo ou licenciatura/pós-graduação, cerca de 16 pessoas, as restantes têm Mestrado.

As idades dos/das trabalhadores/as têm entre os 25 e os 60 anos; em termos de descendentes são contabilizados cerca de 13 filhos/as, e em termos de ascendentes são contabilizados 2 pessoas com necessidades de cuidados. Na maioria há contentamento com o seu horário atual, há no entanto, o reconhecer da necessidade de uma maior flexibilidade, quer seja individual, quer seja para os cuidados com os ascendentes e/ou descendentes.

Em termos de serviços para melhor conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal os/as colaboradores/as mencionam sobretudo os equipamentos de apoio em relação aos idosos, serviços de babysitting e colónia de férias.

No âmbito da Igualdade de Género, um/a trabalhador/a que menciona ter sido alvo de discriminação. A Instituição pela sua área de trabalho inclui na sua formação o módulo de Igualdade de Género, e para a maioria a esta temática vem como estratégia, missão e valores, quer seja no tratamento da documentação, quer seja na formação das equipas; Em termos de Gestão de Carreiras o foco foi mais sentido no âmbito da igualdade de recrutamento em termos de homem e mulher para integrar as equipas, considerando que somente temos contratado um homem.

Em termos de diálogo social e participação o enfoque surge para a reunião entre os/as trabalhadores/as para sugestões, parcerias sobre igualdade, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da parentalidade, bem como a realização de uma avaliação que contemple a satisfação dos/as trabalhadores/as no local de trabalho.

Sobre o respeito pela dignidade das mulheres e homens no local de trabalho, o enfoque debruça-se na ausência de casas de banho e fraldário adaptados aos trabalhadores/as e utentes que frequentam o espaço, bem como a ausência de regras escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho.

Em relação à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal a grande maioria refere não saber se pode optar por horários mais flexíveis e/ou jornada contínua tendo em vista a conciliação; nem se é possível o tempo em trabalho parcial por motivos da vida familiar e pessoal. Em termos de benefícios para o pessoal e suas famílias,

parcerias e espaços/equipamentos de apoio, como babysitting, colónia de férias, atl, ou apoio a idosos é o que é apontado como a maior lacuna. A parentalidade e a licença parental são distribuídas entre o pessoal que usufruiu da licença e a partilhou, e o pessoal que não possui filhos.

Na comunicação interna e externa a UMAR Açores utiliza linguagem neutra e inclusiva, no entanto, nem todos os colaboradores e colaboradoras sabem se a documentação interna é desagregada por sexo.

Na relação com a comunidade a Associação realiza ações sobre a Igualdade de Género e Violência de Género, apoia iniciativas de Prevenção na saúde e articula e faz parcerias com as forças vivas da comunidade.

De forma individual no uso do tempo na esfera pessoal e familiar o pessoal assume na sua maioria as tarefas domésticas, sendo casados ou em união de facto as reparações ficam entregues ao conjugue, em termos dos itens dos filhos numa parceria colaboram ambos os progenitores, e em relação aos ascendentes somente um/a trabalhador/a tem a seu cargo os ascendentes.

Em sociedade e sobre a perceção da igualdade de género a maioria do pessoal concorda no aumento da participação dos homens nas tarefas domésticas e cuidados diários com os/as filhos/as, no entanto cabe às mulheres o desempenho da maior parte das tarefas e cuidados; apesar de as respostas serem diversas, a maioria concorda que os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira, e que muitas mulheres adiam a maternidade para se dedicarem à carreira.

Em relação à organização familiar dos casais e sobre se esta permite que homens e mulheres disponham de iguais condições de carreira a opinião não é unânime, e divide-se entre quem concorda, e quem não concorda nem discorda.

Plano para a Igualdade:

O presente plano tem como objetivo garantir a promoção de boas práticas no âmbito da igualdade de género, aplicável tanto aos(às) seus(suas) colaboradores(as), como a membros da Direção e associados(as).

A UMAR está comprometida com a implementação das iniciativas propostas, assim como com a respetiva monitorização e melhoria constantes.

O diagnóstico realizado possibilitou o desenho de um plano conducente ao efeito pretendido, que é a busca contínua pela igualdade de género.

Assim sendo, definiu-se um plano, o qual dividido em dimensões, cada qual com objetivos e medidas diferentes, de intervenção multinível, que inclui medidas já colocadas em prática pela associação, medidas em fase de implementação e medidas a implementar até 2028.

Dimensão: Missão e Valores

Objetivos:

- Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres;
- Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre homens e mulheres;
- Assegurar a implementação do plano para a igualdade de género, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade;
- Envolver todos(as) os(as) colaboradores(as) na implementação do Plano para a Igualdade;
- Garantir o acompanhamento e adoção das melhores práticas em matéria de igualdade de género;
- Assegurar a informação a colaboradores(as) relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação.

Medidas:

- Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, regulamentos e página em jornal local) enquanto valor da associação;

- Estabelecimento de parcerias estratégicas com as mais diversas associações que partilhem dos mesmos valores;
- Monitorização e reporte anual, pelo(a) responsável pelos recursos humanos, à Direção, do andamento da aplicação deste Plano da Igualdade;
- Publicação, com visibilidade interna e externa, do plano para a igualdade de género, bem como do seu acompanhamento anual, de modo a sublinhar o compromisso executivo com a temática;
- Informar os colaboradores quais os seus direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação em função do género;
- Utilização de uma linguagem não sexista em todo o conteúdo dos nossos materiais, formações, projetos e programas.

Dimensão: Igualdade no Acesso a Emprego

Objetivos:

- Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego;
- Proteger a segurança e a saúde da colaboradora grávida, puérpera ou lactante.

Medidas:

- As contratações de mulheres e homens são aceites de forma igual e somente sob critérios objetivos e de competência;
- Criação de procedimento para assegurar que a associação substitui temporariamente, se entender necessário e essencial tendo em conta o volume de trabalho, colaboradora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente do trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos.

Dimensão: Formação Inicial e Contínua

Objetivos:

- Promover uma cultura de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma.

Medidas:

- Incorporação da temática da igualdade entre homens e mulheres em formações gerais e técnicas, sempre que aplicável;
- Garantir a promoção profissional do pessoal da organização sem nenhum tipo de discriminação com base no sexo.
- Garantir anualmente 35 horas de formação inicial ou contínua consoante a legislação;

Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho**Objetivos:**

- Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual;
- Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do género, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Medidas:

- Controlo de paridade de género na matéria da remuneração;
- Avaliação periódica das perceções dos(as) colaboradores(as) relativamente à temática da igualdade de género na organização.

Dimensão: Proteção na Parentalidade**Objetivos:**

- Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos(as) colaboradores(as).

Medidas:

- Robustecimento contínuo do portefólio de benefícios associados a colaboradores(as), de modo a facultar um apoio mais efetivo à parentalidade.

Dimensão: Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal**Objetivos:**

- Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos(as)

colaboradores(as).

Medidas:

- Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da associação e/ou da residência dos(as) colaboradores(as) que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas, lavanderia, *catering/take away*, pequenas reparações);
- Adoção, quando adequado, de trabalho flexível, nomeadamente trabalho remoto, horários flexíveis e novas modalidades de organização do trabalho.
- Estabelecer Parcerias com serviços e equipamentos de forma a colmatar lacunas dos/as trabalhadores/as na sua conciliação familiar e profissional;

Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Local de Trabalho

Objetivos:

- Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho.

Medidas:

- Existência de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.
- Regras sobre a Dignidade e Respeito pelos trabalhadores;

Validade do Plano:

Este plano, após aprovado, terá a duração de quatro anos, terminando a sua validade no final do ano civil de 2028.

Este plano para a igualdade, após aprovado, será publicado no *website* oficial da UMAR Açores e ficará e permanecerá disponível para consulta, na sede da associação, por qualquer membro da Direção e por qualquer colaborador(a) e associado(a).

Açores, 20 de março de 2024