



Esposende Ambiente

PLANO PARA A IGUALDADE NA EAMB
Outubro | 2020

ÍNDICE

1. MENSAGEM DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	2
2. ENQUADRAMENTO	3
3. OBJETIVOS	5
4. A ORGANIZAÇÃO	5
4.1 Política de Sustentabilidade.....	5
4.2 Competências e Atribuições	7
4.2.1 Abastecimento de água e gestão de águas residuais e pluviais	7
4.2.2 Gestão da limpeza pública	7
4.2.3 Gestão de espaços verdes	8
4.2.4 Gestão da vertente ambiental do Município.....	8
4.3 Organograma	9
4.4 Caracterização do universo laboral	9
5. AUTODIAGNÓSTICO	12
6. IGUALDADE DE GÉNERO NA EAMB – Retrato atual	14
7. IGUALDADE DE GÉNERO NA EAMB – Retrato futuro	16
8. AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO	17

1. MENSAGEM DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

As políticas europeias e nacionais têm impelido as organizações a adotar medidas de combate às desigualdades de género, promovendo a igualdade entre homens e mulheres, e uma melhor conciliação entre as suas vidas profissionais, familiares e pessoais. Neste contexto, elegeram como prioridade a criação de condições de paridade na harmonização das responsabilidades profissionais e familiares.

Numa perspetiva de transversalização destas políticas, foi reconhecido como estruturante um conjunto de medidas que envolvem desde o reconhecimento dos princípios da igualdade de género nos documentos estratégicos das empresas, à assunção de dimensões-chave na sua gestão - informação e comunicação; recrutamento e seleção; acesso à formação; progressão na carreira; acesso a funções de chefia aos diversos níveis, incluindo a direção de topo; sistemas de avaliação de desempenho; sistemas de remunerações; regimes de trabalho e vínculos contratuais; políticas de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

Para a Esposende Ambiente é inquestionável que trabalhar políticas que visam a promoção da igualdade entre homens e mulheres, e o combate à discriminação em razão do sexo, se trata de um imperativo ético com o qual a empresa se encontra comprometida desde sempre. De facto, ao integrar na sua Política de Sustentabilidade objetivos estratégicos que assumem publicamente o seu compromisso em respeitar os direitos humanos, a par da implementação de um Sistema de Gestão da Responsabilidade Social que visa o cumprimento de requisitos normativos, entre os quais o da não-discriminação, a EAmb tem demonstrado o seu empenho neste domínio.

Não obstante os esforços que tem encetado na implementação destas políticas, torna-se necessário evidenciar junto das suas partes interessadas este mesmo comprometimento, razão pela qual se elabora o presente Plano para a Igualdade na EAmb.

2. ENQUADRAMENTO

Para este desiderato, em muito tem contribuído a sucessiva produção legislativa.

A promoção da igualdade, nomeadamente de género, é constitucionalmente atribuída ao Estado, tanto mais que a elege como um dos seus princípios fundamentais, através do artigo 13º. da Constituição da República Portuguesa de 1976. Portugal é também Estado Parte nos principais instrumentos internacionais vinculativos em matéria de eliminação da discriminação contra as mulheres, como a “Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW)”, assumindo, em particular no quadro da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa e da União Europeia e da CPLP, outros numerosos compromissos políticos neste domínio, onde se destaca a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, de onde resultam os seus 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), destacando-se, nestes domínios, o ODS nº. 5, que visa promover a igualdade de género.

Também o Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº. 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua subsecção III - artigos 23º. a 65º., dá ênfase à igualdade de género, nomeadamente através de posições gerais sobre igualdade e não discriminação, proibição do assédio, igualdade e não discriminação em função do sexo e parentalidade. Entretanto, para reforço da regulamentação da proteção na parentalidade dos trabalhadores que exercem funções públicas, integrados no regime de proteção convergente, este Código, a par dos Decretos-Leis n.ºs 29 e 91/2009, de 09 de abril, foi alterado pela Lei nº. 90/2019, de 4 de setembro, que estabelece, designadamente, a proibição de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores e trabalhadoras dos seus direitos de paternidade e maternidade, as discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira. Também a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº. 35/2014, de 20 de junho, define como sendo aplicável ao vínculo de emprego público o previsto no Código do Trabalho, e respetiva legislação complementar, com as exceções legalmente previstas, o estabelecido em matéria de igualdade e não discriminação, assédio e parentalidade, reforçando a igualdade de tratamento.

Entretanto, com o objetivo de melhorar a operacionalização das políticas públicas nestes domínios - igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminar as discriminações, e facilitar a conciliação da sua vida pessoal, familiar e profissional, a Resolução do Conselho de Ministros nº. 19/2012, de 8 de março de 2012, vem determinar a obrigatoriedade da adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado. Mais tarde, a Lei nº. 62/2017, de 1 de agosto, define um regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial, estabelecendo que a proporção de

peçoas de cada sexo não pode ser inferior a 33.3%. Alarga o seu objeto às empresas cotadas em bolsa, definindo a obrigatoriedade de elaborarem, anualmente, planos para a igualdade, acrescentando a obrigatoriedade de os publicar nos respetivos sítios na internet, e de os enviar à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Para a elaboração destes planos, remete as entidades para o previsto no «Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas», disponível no sítio da internet da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, e para os produtos desenvolvidos no âmbito do projeto «Diálogo social e igualdade nas empresas», disponíveis no sítio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

A Lei nº. 62/2017 veio, posteriormente, a ser regulamentada pelo Despacho Normativo nº. 18/2019, de 17 de junho de 2019, o qual determina novos procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as diversas entidades, bem como a produção de um novo guião para efeitos de elaboração dos referidos planos.

Por sua vez, a Lei nº. 60/2018 de 21 de agosto, vem aprovar medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, através de quatro tipos de mecanismos de informação, avaliação e correção. Procede, também, à primeira alteração à Lei nº. 10/2001, de 21 de maio, que instituiu um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, à Lei nº. 105/2009, de 14 de setembro, que regulamentava e alterava o Código do Trabalho, e ao Decreto-Lei nº. 76/2012, de 26 de março, que aprovava a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Importa ainda salientar que ao longo dos últimos anos, foram emanadas diversas recomendações por parte da Assembleia da República ao Governo, destacando-se:

- A Resolução nº. 116/2012, de 13 de julho, que recomendou a tomada de medidas de valorização da família, que facilitassem a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional;
- A Resolução nº. 260/2017, de 30 de novembro, que recomendou a adoção de medidas que garantissem o cumprimento efetivo dos horários de trabalho, e a conciliação do trabalho com a vida familiar.

A União Europeia, por sua vez, publicou diversas Diretivas Comunitárias sobre esta temática, de aplicação obrigatória nos países que a constituem, nomeadamente:

- A Diretiva nº. 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de junho, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica;
- A Diretiva nº. 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de novembro, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional;

- A Diretiva nº. 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

3. OBJETIVOS

O presente Plano pretende aferir o posicionamento da EAmb em relação às práticas que adota no âmbito da igualdade de género e da não discriminação, permitindo a identificação de situações de potencial melhoria, que alavanquem a implementação de medidas conducentes à melhoria do seu desempenho neste domínio, em particular.

4. A ORGANIZAÇÃO

4.1 Política de Sustentabilidade

MISSÃO

A Esposende Ambiente assume o compromisso de fazer chegar a cada Cliente água de excelente qualidade, de recolher e garantir o adequado tratamento das águas residuais, bem como de promover uma boa gestão das águas pluviais. Procura manter o concelho de Esposende nas melhores condições de higiene e salubridade, contribui para a sua boa imagem através do acompanhamento dos seus espaços verdes, fomentando a sensibilização ambiental junto da comunidade.

VISÃO

No quadro de sustentabilidade económica, financeira, técnica, social e ambiental que a caracteriza, a Esposende Ambiente ambiciona continuar a ser reconhecida como uma referência no seu setor de atividade, e pelo seu papel no desenvolvimento harmonioso do concelho de Esposende e na qualidade de vida dos seus cidadãos.

VALORES

A Esposende Ambiente, empresa orientada para a satisfação dos seus Clientes e restantes partes interessadas, aposta num permanente esforço de modernização, inovação e melhoria da qualidade dos serviços que presta.

Encontra-se empenhada em prevenir qualquer forma de poluição que possa resultar das suas atribuições e competências, aperfeiçoando, continuamente, o seu desempenho ambiental, ao promover a proteção e valorização dos recursos existentes.

Procura, ainda, promover o desenvolvimento profissional e humano dos seus Colaboradores e Colaboradoras, garantindo um ambiente de trabalho saudável e seguro, e empenhando-se ativamente na conciliação das suas vidas pessoais e profissionais.

Integrados na Política de Sustentabilidade da empresa, os objetivos estratégicos que se apresentam visam, sobretudo, alinhar o seu Sistema de Gestão Empresarial, conferindo-lhe orientação estratégica.

OE01: Assegurar o fornecimento de água apropriada para consumo humano, gerindo eficientemente os recursos disponíveis.

OE02: Assegurar a recolha e a promoção do tratamento de águas residuais, gerindo eficientemente os recursos disponíveis.

OE03: Promover a gestão da rede de drenagem das águas pluviais e da rede hídrica, gerindo eficientemente os recursos disponíveis.

OE04: Promover a limpeza pública na área do Município de Esposende, através da recolha adequada e encaminhamento dos resíduos produzidos, privilegiando a sua valorização.

OE05: Acompanhar a gestão dos espaços verdes do concelho, bem como assegurar a gestão das respetivas infraestruturas de suporte.

OE06: Fomentar a sensibilização ambiental junto da comunidade envolvente.

OE07: Desenvolver uma cultura e práticas de sustentabilidade ambiental.

OE08: Desenvolver os níveis de competências funcionais, e os níveis de motivação e alinhamento dos quadros da empresa.

OE09: Promover condições de trabalho seguras e saudáveis, ao procurar eliminar perigos e reduzir riscos de SST, fomentando a consulta e participação dos seus trabalhadores.

OE10: Respeitar os direitos humanos e todos os princípios constantes no código de ética da empresa, no estrito cumprimento dos requisitos da norma SA 8000 e princípios dos instrumentos que subscreve, bem como o compromisso de contribuir para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

OE11: Promover, continuamente, a adequabilidade e eficácia do seu Sistema de Gestão Empresarial, assegurando uma maior eficiência dos processos, em cumprimento com as obrigações de conformidade aplicáveis.

4.2 Competências e Atribuições

Contando com uma equipa empenhada de cerca de 100 pessoas, a EAmb procura, desde a sua constituição em janeiro de 2005, promover a qualidade de vida da população do concelho de Esposende, e seus visitantes, atuando em várias vertentes.

Atualmente, faz chegar aos seus Clientes água de excelente qualidade, recolhe e garante o tratamento adequado das suas águas residuais, sendo responsável pela gestão das respetivas redes. Através da transferência de competências do Município é, ainda, responsável pela gestão das redes das águas pluviais, pela gestão da limpeza pública, pela gestão de alguns espaços verdes públicos, e por todas as atividades que visam promover a sustentabilidade do território em que se insere. Na sua intervenção, a empresa procura prestar um conjunto de serviços de excelente qualidade, indo, assim, de encontro às expectativas dos seus Clientes e restantes partes interessadas.

4.2.1 Abastecimento de água e gestão de águas residuais e pluviais

Um dos principais objetivos estratégicos da empresa é assegurar, junto dos seus Clientes, que a água que chega a suas casas é de excelente qualidade, e suficiente para satisfazer as suas necessidades de consumo. Assim, todo o processo de abastecimento é acompanhado por um controlo rigoroso à qualidade da água abastecida, desde a sua captação, tratamento e adução (transporte) – a cargo da Águas do Norte – até à sua distribuição a cada ponto de consumo, a cargo de várias equipas da empresa. Quanto ao tratamento adequado das suas águas residuais, outro objetivo estratégico da empresa, e à semelhança da gestão do sistema de abastecimento de água, também as redes de drenagem e tratamento de águas residuais apresentam dois tipos de gestão. As redes em baixa são de gestão direta da empresa, e os sistemas em alta são geridos pela Águas do Norte, sob acompanhamento e fiscalização da EAmb.

4.2.2 Gestão da limpeza pública

No que se refere à gestão da limpeza pública, e indo de encontro ao espírito que presidiu à sua criação, esta empresa municipal tem procurado adaptar os serviços prestados na área da limpeza pública às crescentes necessidades e exigências dos cidadãos, cuja boa execução em muito poderá contribuir para a promoção da imagem de um concelho caracterizado como “*um*

privilégio da natureza". Assim, ao nível da manutenção das condições de higiene e salubridade no concelho, a empresa é responsável por um conjunto de atividades muito diversas, nomeadamente, a varredura (manual e mecânica), a recolha de alguns tipos de resíduos (papel e cartão, plásticos, sucatas, resíduos volumosos, depósitos clandestinos de resíduos, etc), a limpeza de sarjetas e taludes, a lavagem de ruas e a desobstrução de linhas de água.

4.2.3 Gestão de espaços verdes

A EAmb é responsável pela construção e manutenção de alguns dos espaços verdes públicos do concelho, e no âmbito das atividades que desenvolve nesta área, tem a seu cargo a gestão do Horto Municipal, onde realiza a propagação de herbáceas vivazes, arbustos e árvores, gerindo ainda um conjunto de espaços temáticos. A funcionar na União de Freguesias de Palmeira de Faro e Curvos, é ainda responsável pela gestão do Parque de Compostagem Municipal, infraestrutura recetora dos resíduos verdes recolhidos pela empresa, ou entregues pelos municípios, que depois de devidamente triados, são preparados para a construção de pilhas de compostagem, sendo o composto resultante utilizado nas suas atividades ou cedido, gratuitamente, aos municípios.

Quanto à manutenção das áreas verdes do município que se encontram concessionadas, ou protocoladas com as juntas de freguesia, a empresa, em nome da Câmara Municipal, é responsável também pela sua fiscalização. Relativamente às juntas de freguesia, e no âmbito dos protocolos estabelecidos entre estas e a autarquia, a EAmb assegura o necessário apoio técnico, disponibilizando ainda plantas e equipamentos.

4.2.4 Gestão da vertente ambiental do Município

Em 2010, a empresa passou a ser responsável por todos os aspetos de cariz ambiental associados às atividades do município. Esta nova competência alargou o seu âmbito de ação a um conjunto de atividades específicas como sejam a gestão e acompanhamento dos planos estratégicos e de gestão municipais e supramunicipais, a emissão de pareceres em matéria ambiental, a implementação e acompanhamento de campanhas e candidaturas, a fiscalização de situações de insalubridade na área do município, além da representação da autarquia nas várias vertentes do ambiente.

No desenvolvimento da sua atividade na área do ambiente e, conseqüentemente, da cidadania, a EAmb tem apostado também na sensibilização, formação e educação para as questões relacionadas com a preservação do Ambiente, promovendo a adoção de atitudes ambientalmente mais corretas, que contribuam para o desenvolvimento sustentado, e assim para a melhoria da qualidade de vida da população. Neste âmbito, o Programa de Educação para a Sustentabilidade tem assumido um papel preponderante e decisivo na operacionalização

das estratégias de gestão ambiental do Município, com o Centro de Educação Ambiental a dinamizar um conjunto diverso de iniciativas destinadas a diferentes públicos-alvo.

4.3 Organograma

A EAmb está organizada da seguinte forma:

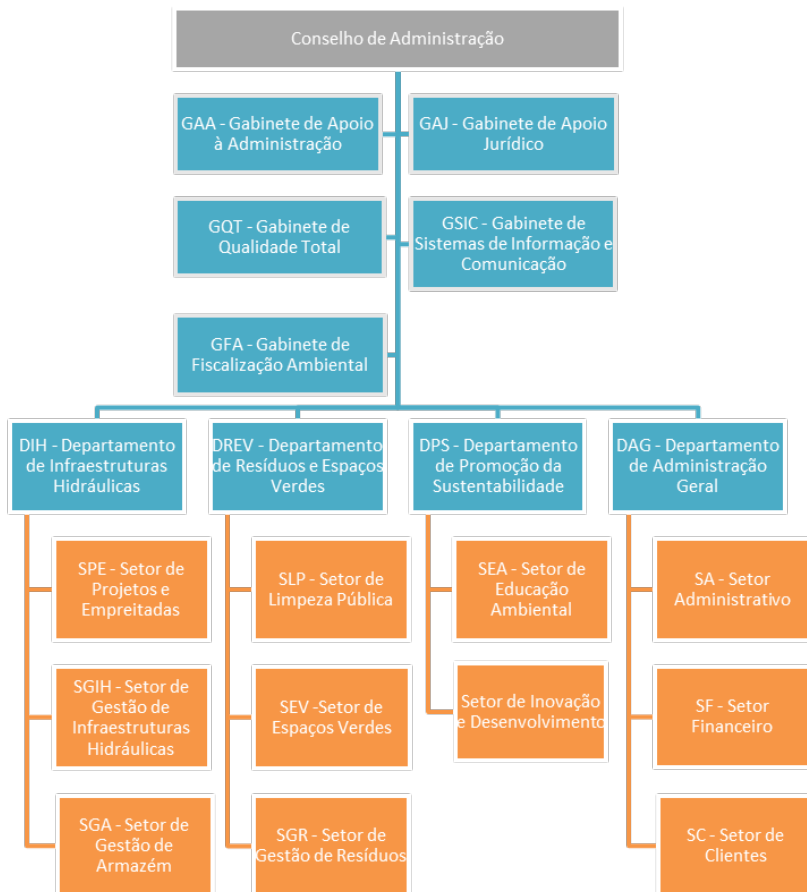


Figura 1 – Organograma da empresa

4.4 Caracterização do universo laboral

Mediante os dados recolhidos a 31 de dezembro de 2019, a EAmb conta com cerca de 100 trabalhadores, sendo que 51.46% são do género masculino e 48.54% do género feminino (gráfico 1). Destes profissionais, 72.82% situam-se na faixa etária dos 40-59, sendo diminuta a percentagem de profissionais na faixa etária dos 18-29, com apenas 1.94% (gráfico 2). A média de idades, à data, era de 49.8 anos.

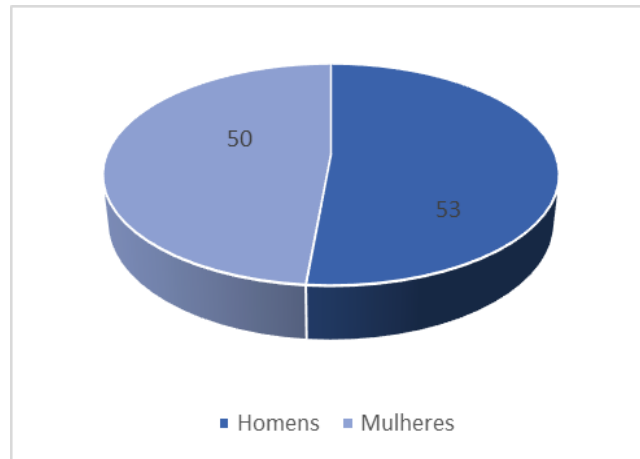


Gráfico 1 – Distribuição por género

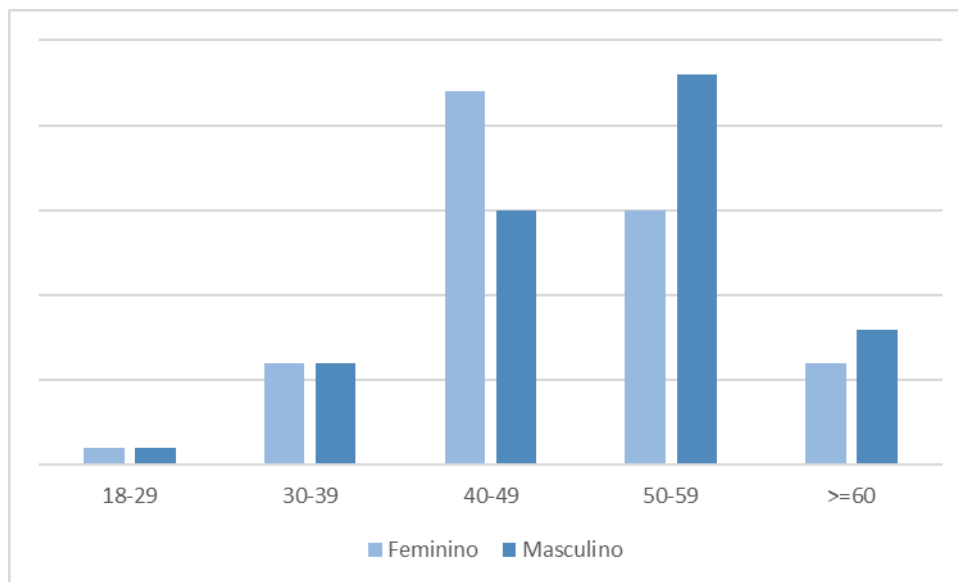


Gráfico 2 – Distribuição por faixa etária

Relativamente às suas habilitações, à data, a empresa integrava no seu quadro de pessoal 24.27% de trabalhadores e trabalhadoras com formação superior, 13.59% com o ensino secundário, 36.89% com o 2º. ciclo do ensino básico e 25.24% com o 1º. ciclo do ensino básico

Quanto à sua distribuição por género, é possível constatar que o género masculino, apesar de ser, ligeiramente, em maior número, apresenta habilitações mais baixas. Enquanto 38.00% das trabalhadoras têm formação superior, no género masculino a percentagem fica pelos 10.91%. A diferença reduz-se no caso dos trabalhadores com o ensino secundário, com 16.00% das trabalhadoras e 10.91% dos trabalhadores. No entanto, esta diferença acentua-se quando se analisa a distribuição pelos graus de escolaridade mais baixos, 1º. e 2º. ciclo do ensino básico, com 74.55% dos trabalhadores do género masculino e 46.00% do género feminino (gráfico 3).

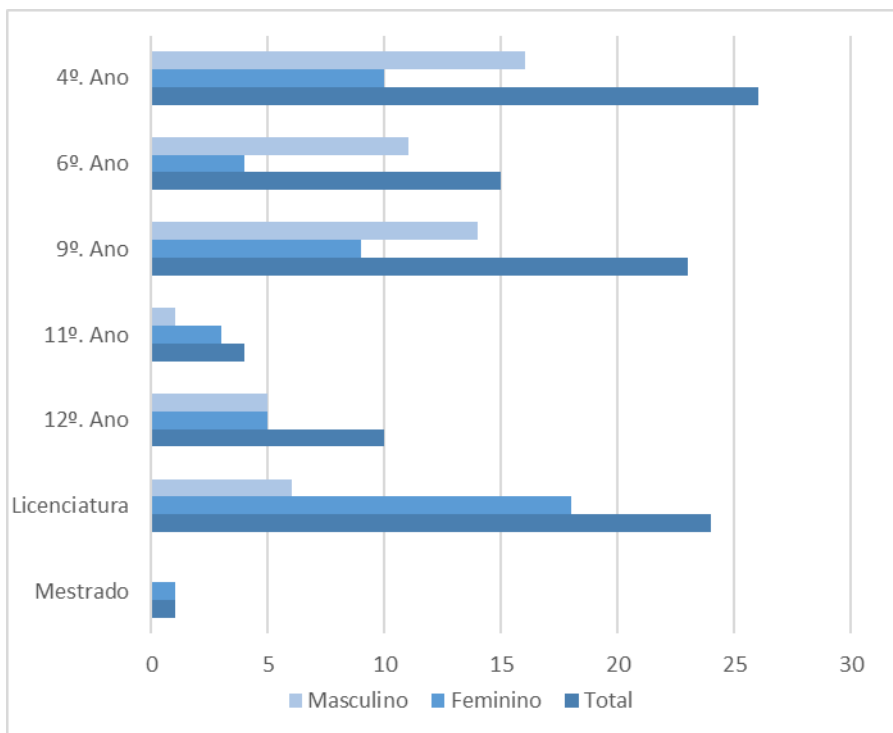


Gráfico 3 – Distribuição das habilitações literárias por género

Se analisarmos o universo laboral da empresa em termos de categorias profissionais, é possível concluir que o género feminino está mais associado a categorias que implicam maiores habilitações, bem como ao exercício de funções de liderança, comparativamente com o género masculino, que neste âmbito se encontra sub-representado (gráfico 4).

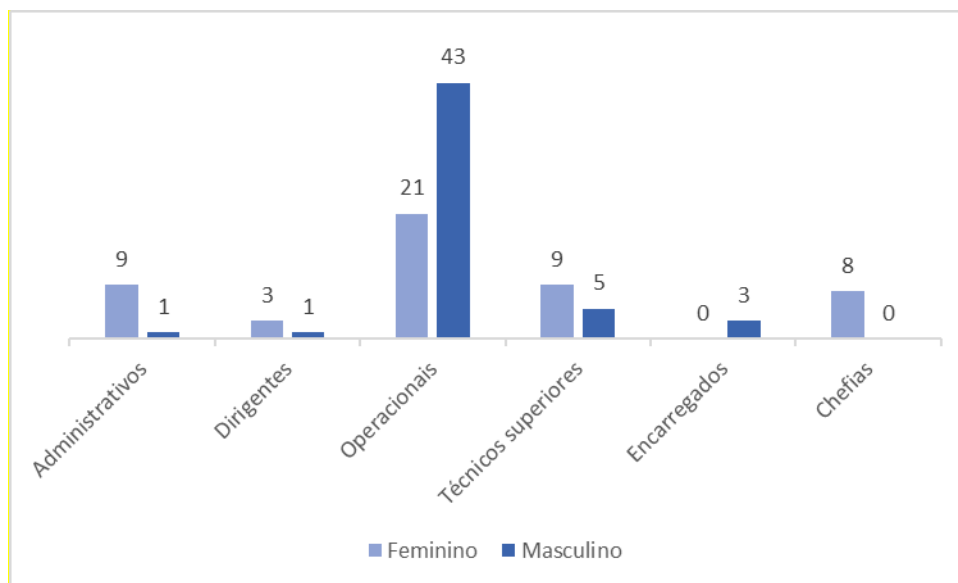


Gráfico 4 – Distribuição das categorias profissionais por género

De referir que a EAmb realiza, periodicamente, uma auscultação aos seus trabalhadores, no sentido de aferir a sua opinião relativamente a um conjunto de dimensões consideradas relevantes para a sua satisfação e compromisso - relações interpessoais, conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar, igualdade de oportunidades, entre outras.

Possibilita, também, a sua participação na vida da empresa, através de diversas metodologias, como são exemplo as caixas de sugestões distribuídas pelos vários edifícios da empresa, e a Equipa de Desempenho Social (EDS), que integra um representante dos trabalhadores, eleito de entre os pares, para que todos os seus assuntos sejam devidamente acautelados, sendo eles sugestões ou insatisfações.

5. AUTODIAGNÓSTICO

Na elaboração deste Plano, foi efetuado um exercício de autodiagnóstico na EAmb, com recurso a instrumento disponibilizado pela CIG - um inquérito com 60 questões para aplicação, estruturado em função de três dimensões fundamentais da gestão empresarial: o planeamento estratégico, a gestão dos recursos humanos, e a comunicação.

Cada uma destas dimensões integra, por sua vez, um conjunto de indicadores que permitem aferir as práticas empresariais da EAmb em matérias como a igualdade de género, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e paternidade:

1. Planeamento estratégico
 - Estratégia, missão e valores da empresa
2. Gestão de recursos humanos
 - Recrutamento e seleção
 - Formação contínua
 - Gestão de carreiras e remunerações
 - Diálogo social e participação de trabalhadores/as
 - Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho
 - Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
 - Formas inovadoras de organização do trabalho
 - Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias
 - Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família
3. Comunicação
 - Comunicação interna e externa.

Findo o exercício de auto-diagnóstico, os resultados obtidos foram quantificados, com recurso à tabela de pontuações associada a este instrumento (Tabela 1), tendo a empresa sido caracterizada neste âmbito.

Tabela 1 – Matriz de resultados

RESULTADOS	CARACTERIZAÇÃO/DESCRIÇÃO
Excelente (> 80 pontos)	Empresa líder nas questões da igualdade de género, sendo exemplo na aplicação de políticas proativas na gestão igualitária e não discriminatória dos recursos humanos. Apresenta um elevado sentido de responsabilidade social para com os trabalhadores, e para com as outras partes interessadas. Constitui um excelente caso de estudo e de divulgação da aplicação transversalizada dos princípios da igualdade de género e de não discriminação. As empresas situadas neste nível já compreenderam as vantagens de uma força de trabalho motivada, onde a integração de mulheres e homens representa um valor acrescentado. No futuro, deverá apostar em dar maior visibilidade à sua ação neste âmbito, promovendo e assumindo um papel de liderança social.
Bom (> 60 < 80 pontos)	Empresa preocupada em tomar iniciativas que vão além do que está legislado sobre igualdade de género e conciliação entre trabalho e vida familiar, em resultado da assunção de um conjunto de políticas e práticas de gestão nesta área. Não sendo ainda uma empresa de excelência neste domínio, criou as bases para a implementação sustentada da igualdade de género como um dos vetores centrais da sua cultura. No futuro, deverá encetar um conjunto de medidas que lhe permitam tornar-se uma empresa líder, na sequência dos pontos a melhorar.
Mediano (> 40 < 60 pontos)	A empresa situada neste patamar já começou a implementar um conjunto de práticas sobre a igualdade de género e conciliação entre vida profissional e familiar, não tendo estas ainda grande expressão nas práticas e políticas de gestão. Futuramente, deverá preocupar-se em promover uma transversalização progressiva dos princípios de igualdade de género, dando prioridade à sua implementação nas áreas onde se registou uma pontuação mais baixa.
Insuficiente (> 20 < 40 pontos)	A empresa revela um conjunto amplo de insuficiências no domínio da aplicação de uma estratégia empresarial que encare a igualdade de género como uma vantagem competitiva. No imediato, deverá redefinir toda a sua estratégia neste domínio, através do compromisso da gestão de topo.
Muito insuficiente (< 20 pontos)	A empresa revela um total alheamento relativamente a esta nova realidade, apresentando grandes probabilidades de vir a enfrentar graves problemas reputacionais e de ter uma força de trabalho desmotivada e apática. Deverá, com toda a urgência, rever a sua estratégia e iniciar uma reflexão interna que promova a mudança organizacional.

6. IGUALDADE DE GÉNERO NA EAMB – Retrato atual

Mediante os resultados obtidos no auto-diagnóstico, o desempenho da EAmb, neste domínio, foi caracterizado de “bom”, com uma pontuação de 63 pontos, confirmando-se as boas práticas que a empresa tem vindo a adotar nesta área. De facto, as suas preocupações têm ido além do cumprimento da legislação aplicável, encontrando-se criadas as bases para a implementação sustentada de uma cultura de igualdade de género.

Neste enquadramento, e no seguimento das dimensões abordadas com este instrumento, são apresentadas as medidas já adotadas pela empresa no âmbito da igualdade de género e da não discriminação.

1. Planeamento estratégico

A Política de Sustentabilidade definida na EAmb, como atrás referido, inclui um objetivo estratégico – o Objetivo Estratégico 10 – que assume o compromisso da empresa em respeitar os direitos humanos e todos os princípios constantes no seu código de ética, no estrito cumprimento dos requisitos da norma SA8000 e princípios dos instrumentos que essa norma subscreve. Nesta mesma Política, subscreve também o compromisso de contribuir para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), entre eles o ODS 05 – Igualdade de Género, e refere como valor da empresa o compromisso de se empenhar, ativamente, na conciliação das vidas pessoais e profissionais dos seus Colaboradores e Colaboradoras.

Para dar cumprimento a este desiderato, a EAmb implementou e mantém um Sistema de Gestão da Responsabilidade Social (SGRS), como referido, sob a coordenação de uma Equipa de Desempenho Social (EDS), que apoia a Administração no compromisso da empresa fazer cumprir os seguintes requisitos:

- Trabalho infantil
- Trabalho forçado ou compulsório
- Saúde e segurança
- Liberdade de associação & direito à negociação coletiva
- Discriminação
- Práticas disciplinares
- Horário de trabalho
- Remuneração
- Sistema de gestão

Neste contexto, a EAmb proíbe a discriminação na contratação, remuneração, acesso a formação, promoção, cessação de contratos ou aposentação, e na atribuição de direitos, com

base na raça, nacionalidade, classe social, religião, deficiência, género, orientação sexual, responsabilidades familiares, estado civil, associação sindical, opinião política, idade, bem como qualquer outra condição que possa gerar discriminação. Proíbe qualquer tipo de comportamento que seja ameaçador, abusivo, explorador ou sexualmente coercivo, incluindo gestos, linguagem e contacto físico, em qualquer local de trabalho onde a empresa exerça atividade. Defende que todos os colaboradores e Colaboradoras sejam tratados/as de forma justa em relação aos seus benefícios e direitos, e que tenham as mesmas oportunidades para se candidatarem e serem considerados para as mesmas vagas.

Com este propósito, já desenvolveu diversas ações de formação sobre a temática da igualdade de género, entre outras, bem como um Programa de Conciliação entre a Vida Familiar e Profissional, tendo aderido à Carta Portuguesa da Diversidade.

Na sua relação com os fornecedores, a EAmb subscreve todos os princípios de responsabilidade social preconizados na norma de referência (SA8000), desencadeando procedimentos e práticas de modo a que os fornecedores se comprometam com os mesmos no âmbito da sua atividade, repudiando quaisquer formas de discriminação, direta ou indireta, com base na raça, país de origem, estrato social, religião, deficiência, género, orientação sexual, estado civil, opinião política, idade ou qualquer outra condição.

2. Gestão de recursos humanos

Quanto à sua política de gestão de recursos humanos, a EAmb assegura a adoção de procedimentos que têm sempre presente o princípio da igualdade e da não discriminação, desde o recrutamento e seleção de novos Colaboradores e Colaboradoras, à atribuição de remunerações complementares, nomeação de chefias, e avaliação do desempenho. Considera, ainda, as necessidades de conciliação entre a sua vida profissional, familiar e pessoal, ao facilitar a opção por horários de trabalho mais conciliadores.

No que se refere ao acolhimento de novos Colaboradores e Colaboradoras, a empresa disponibiliza um Manual de Acolhimento, onde se encontram os pontos de referência e informação necessários à sua plena integração – estrutura, organização e funcionamento, direitos e deveres, além de referência a estes e outros requisitos que incorporam a sua cultura, e que devem ser do seu conhecimento.

A empresa incentiva os seus Colaboradores e Colaboradoras a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade. Para o efeito, disponibiliza caixas de sugestões em todos os seus edifícios, convidando-os, ainda, a manifestarem-se no decorrer de ações de sensibilização e auditorias realizadas no âmbito da SST e do Ambiente, bem como através dos dois inquéritos de avaliação da sua satisfação realizados anualmente -

um deles vocacionado para as questões da SST, e o outro para questões de âmbito geral (liderança, condições gerais de trabalho, progressão na carreira, níveis de motivação, relações interpessoais, satisfação global).

A EAmb possibilita, nas suas instalações, o livre acesso aos Colaboradores e Colaboradoras por parte dos sindicatos, disponibilizando espaços para divulgação de eventuais comunicações sindicais. Não se registam, até à data, relatos ou evidências de constrangimentos, ou influências, à livre filiação nos sindicatos.

Através do seu apoio à Associação Desportiva, Cultural, Recreativa e Social do Município de Esposende, a empresa proporciona aos seus Colaboradores e Colaboradoras um conjunto de benefícios. Suportados em acordos/protocolos celebrados entre a Associação e diversas entidades/empresas/instituições, são proporcionadas reduções ou descontos na aquisição de bens ou serviços em variadas áreas – finanças, educação, lazer, desporto, comércio, informática, saúde, telecomunicações e social.

3. Comunicação

No que se refere à sua comunicação e imagem, a EAmb pauta por uma linguagem de conteúdos inclusivos e não discriminatórios, quer ao nível da comunicação institucional, quer na relação com os seus Clientes, Colaboradores e Colaboradoras, e demais partes interessadas.

7. IGUALDADE DE GÉNERO NA EAMB – Retrato futuro

No seguimento do apresentado no ponto anterior, cabe agora descrever, nos domínios em questão, quais as oportunidades de melhoria identificadas na empresa, mediante as dimensões abordadas no inquérito de auto-diagnóstico realizado.

No entanto, se numa primeira abordagem foram identificadas algumas questões cuja resposta foi negativa, na medida em que se tratavam de práticas ainda não adotadas na EAmb, cedo se compreendeu que, dada a sua natureza de empresa municipal, não seria compreensível, ou até possível, a sua implementação.

Deste modo, apenas são elencadas de seguida, as oportunidades de melhoria que se consideraram, eventualmente, possíveis num futuro próximo.

1 - GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Apesar dos passos dados no sentido de uma melhor conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos seus Colaboradores e Colaboradoras, a empresa pondera, sempre que justificável e enquadrável na gestão dos trabalhos de equipa, a possibilidade de adoção de horários de trabalho adequados à referida conciliação, na qual se inclui a modalidade de teletrabalho.

3 - COMUNICAÇÃO

Em termos da comunicação, interna e externa, nomeadamente na dirigida às partes interessadas, a empresa pretende adotar práticas que procuram empregar formas gramaticais mais inclusivas e neutras, tendo em consideração o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo (ex.: os colaboradores e as colaboradoras, as pessoas que trabalham).

8. AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

A implementação do presente Plano pretende alinhar a estratégia da EAmb rumo à excelência, no âmbito da igualdade de género e da não discriminação, pelo que é notório o comprometimento do seu Conselho de Administração através da sua aprovação.

Deste modo, os recursos necessários à sua implementação encontram-se assegurados, ficando à responsabilidade do Gabinete de Qualidade Total o seu acompanhamento e monitorização das medidas propostas.