

+

M
S


PLANO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

NAS TERMAS DE S. PEDRO DO SUL

TERMALISTUR
Termas S. Pedro do Sul, E.M.
Anexo VII
Data de emissão: 02.01.018

RESOLUÇÃO Nº 02/2018
Termas S. Pedro do Sul, E.M.
Adoptada em reunião extraordinária em 02/01/018
foi deliberado: Apogran e newetra
pt a Assembleia Geral
para conhecimento.

O Presidente do Conselho de Administração



WWW.TERMAS-SPSUL.COM | GERAL@TERMAS-SPSUL.COM

Termalitur E.M., S.A. Praça Dr. António José de Almeida, 3660-692 Várzea | Tel.: (+351) 232 720 300

Handwritten initials or signature in blue ink, possibly 'H. G.' or similar, located in the top right corner of the page.

Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens

1. Enquadramento
2. Caracterização da Termalístur
3. Síntese Global dos Resultados do Diagnóstico
4. Objetivos e Medidas
 - 4.1 Planeamento Estratégico
 - a) Estratégia, Missão e Valores da Empresa
 - 4.2 Gestão dos Recursos Humanos
 - a) Recrutamento e Seleção de Pessoal
 - b) Formação Contínua
 - c) Gestão das Carreiras e Remunerações
 - d) Diálogo Social e Participação de Trabalhadores e Trabalhadoras e ou suas Organizações Representativas
 - e) Dignidade de Mulheres e Homens no Local de Trabalho
 - f) Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal
 - ff) Formas inovadoras de organização do trabalho
 - fff) Benefícios Diretos a Trabalhadores, Trabalhadoras e suas Famílias
 - g) Proteção na Maternidade, Paternidade e Assistência à Família
 - 4.3 Comunicação – Comunicação interna e externa
5. Implementação do Plano de Igualdade
6. Avaliação, Acompanhamento e Revisão

1. Enquadramento

As entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa têm de elaborar anualmente planos para a igualdade entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Os planos para a igualdade devem seguir o previsto no «Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas», disponível no sítio na Internet da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, e nos produtos desenvolvidos no âmbito do projeto «Diálogo social e igualdade nas empresas».

De acordo com as orientações constantes no «Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas», cada empresa deve:

- a) Incorporar os princípios da igualdade de género a nível da estratégia e da missão da empresa;
- b) Identificar e mobilizar agentes-chave e formação;
- c) Planear e organizar atividades que conduzirão à implementação de uma política de igualdade na empresa;
- d) Aplicar o instrumento de diagnóstico, análise de resultados e definição de políticas;
- e) Elaborar um plano de igualdade de género;
- f) Implementar as ações planeadas;
- g) Acompanhar e avaliar os resultados;
- h) Reajustar as ações, a partir dos resultados.

Assim, dando cumprimento às referidas orientações, numa primeira fase a Termalístur – Termas de São Pedro do Sul, E.M. S. A adotou o questionário disponibilizado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, com vista a avaliar o posicionamento atual da Termalístur no domínio da igualdade de género, quer face à legislação em vigor, quer face às boas práticas em matéria de igualdade entre mulheres e homens.

Decorrida a fase de avaliação e recolhida a informação deu-se início ao Plano de Igualdade, com o objetivo de contrariar padrões de género discriminadores de um dos sexos existentes.

2. Caracterização da Termalístur

A Termalístur – Termas de São Pedro do Sul, E.M. S. A possui 98 trabalhadores, dividindo-se em 67 % de mulheres e 33 % de homens.

Na caracterização da população da Termalístur, verifica-se que:

- a) Os cargos de chefia, coordenação e direção são ocupados por 5 de mulheres e 9 de homens;
- b) Os quadros superiores distribuem-se entre 6 mulheres e 5 homens.

3. Síntese Global dos Resultados do Diagnóstico

Os resultados finais obtidos no Diagnóstico de Autoavaliação da Igualdade de Género colocam a Termalístur num patamar em que já começou a implementar um conjunto de práticas sobre igualdade de género e conciliação entre vida profissional e familiar, não tendo estas ainda grande expressão nas práticas e políticas de gestão e em situação de incumprimento no que concerne à legislação vigente, em determinados casos.

Como pontos fortes da empresa, no que concerne à igualdade entre mulheres e homens, importa destacar:

- No planeamento estratégico estão definidos objetivos explícitos que visam a promoção da igualdade entre homens e mulheres;
- No Código de Ética da empresa existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre homens e mulheres;
- A empresa encara de modo igual o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores;
- A empresa incentiva os homens a gozar o período de licença parental previsto na lei, que é remunerado pela Segurança Social e de uso exclusivo do pai;
- A empresa incentiva os homens ao uso de parte do tempo de licença por maternidade/paternidade que pode ser partilhada com mãe;

Como pontos a melhorar na empresa, torna-se, pois, prioritário a consciencialização para:

- Menção expressa à igualdade entre mulheres e homens, enquanto valor da empresa, nos relatórios, planos e regulamentos;
- Alocação de verbas e outros tipos de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens;
- Integração na formação certificada de um módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens;
- Realização de reuniões com trabalhadores e trabalhadoras, para abordar as questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e paternidade;
- Criação de procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de situação de discriminação em função do sexo;
- Fomentar o trabalho (quando as funções o permitam) a partir de casa e/ou o teletrabalho quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras;
- A adaptação do tempo semanal de trabalho (quando as funções o permitam) alargando ou concentrando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras;
- Criação de medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com situações familiares especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica);
- Organizar a informação por sexo, relativamente aos processos de recrutamento e seleção;
- Adoção de medidas específicas (ex.: informação, formação adequada, reciclagem), com vista à reintegração na vida ativa de trabalhadores e de trabalhadoras que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares;
- Criação de equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras;
- Criação de protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creches, jardins de infância, atividades de bem-estar, cultura e lazer, ginásios);
- Criação de protocolos de facilitação de acesso com serviços de apoio a familiares idosos ou com deficiência (ex.: lares, reabilitação);
- Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa que facilite aos trabalhadores/as a conciliação trabalho-família;

Handwritten signature

- Concessão a trabalhadoras e trabalhadores de licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiências;

Com a concretização destas medidas a empresa ficará colocada de imediato numa posição de excelência, sendo exemplo na aplicação de uma política pró-ativa de gestão igualitária e não discriminatória.

4. Objetivos e Medidas

O presente plano para a igualdade de géneros tem como objetivo estabelecer as medidas para suprimir os desequilíbrios e desigualdades apontadas, a nível do planeamento e dos recursos humanos, nas práticas organizacionais existentes.

Os objetivos e as respetivas medidas preconizadas a implementar para este plano são, por área de intervenção, os seguintes:

4.1 Planeamento Estratégico

a) Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Objetivo (s)	Medida (s)	Responsáveis pela Implementação
Objetivo 1 Salvaguardar os princípios da Igualdade de Género e da não discriminação no desenvolvimento organizacional da Termalister;	Medida 1.1 Rever os documentos estratégicos, como os relatórios, planos e regulamentos de forma a incluir a menção expressa da igualdade entre mulheres e homens, enquanto valor da empresa;	Conselho de Administração e Serviço de Recursos Humanos
	Medida 1.2 Formação das chefias no sentido de encorajar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão;	Conselho de Administração e Serviço de Recursos Humanos

Calendarização	Indicadores	Metas
De janeiro 2018 a março de 2018	Relatórios, Regulamentos, Código de Ética e Conduta, Planos;	80% a 100%
De fevereiro 2018 a maio de 2018	Evolução da percentagem de chefias	Igualdade na percentagem de mulheres e homens em cargos de chefia



4.2 Gestão dos Recursos Humanos

a) Recrutamento e Seleção de Pessoal

Objetivo (s)	Medida (s)	Responsáveis pela Implementação
Objetivo 2 Garantir as condições do princípio de Igualdade de Género na Gestão dos Recursos Humanos;	Medida 2.1 O tratamento da informação relativa aos processos de recrutamento e seleção deve ser tratada por sexo;	Conselho de Administração e Serviço de Recursos Humanos
	Medida 2.2 Elaborar orientações no sentido de ser garantida a equidade na representação de género nos júris ou equipas de seleção;	Conselho de Administração

Calendarização	Indicadores	Metas
De janeiro 2018 a março de 2018	Percentagem total de processos com tratamento da informação para ambos os sexos.	Cerca de 50% - 1º semestre de 2018
De março 2018 a maio de 2018	Avaliação da equidade na representação de género nas equipas de seleção em todos os processos.	Taxa de equidade na representação de género nas equipas de seleção 50%, em 80% dos processos.

b) Formação Contínua

Objetivo (s)	Medida (s)	Responsáveis pela Implementação
Objetivo 3 Promover a integração do plano de formação de ações na área de Igualdade de Género e a participação equilibrada de género na oportunidade de qualificação;	Medida 3.1 Elaborar e implementar o plano de formação tendo em conta a necessidade de garantir a igualdade de oportunidades de qualificação (levantamento do número de trabalhadores e trabalhadoras que efetivamente participaram em ações de formação);	Serviço de Recursos Humanos
	Medida 3.2 Inclusão no plano de formação de um módulo da temática de	Serviço dos Recursos Humanos

Igualdade de Género para 2018, assegurando a participação progressiva de todos os trabalhadores e trabalhadoras, com especial destaque para as direções e chefias, e que inclua designadamente: Workshops de liderança no feminino, dedicado à partilha de experiências de mulheres bem-sucedidas em cargos de liderança; Ações de sensibilização sobre violência de género e doméstica;

Handwritten signature

Calendarização	Indicadores	Metas
De janeiro 2018 a dezembro de 2018	Avaliar o grau de cumprimento do plano em cada área por sexo.	Obter uma taxa de 80% a 100% do cumprimento do plano com a equidade de género a 50%
De março 2018 a maio de 2018	Avaliação da equidade na representação de género nas equipas de seleção em todos os processos.	Taxa de equidade na representação de género nas equipas de seleção 50%, em 80% dos processos.

c) Gestão das Carreiras e Remunerações

Objetivo (s)	Medida (s)	Responsáveis pela Implementação
Objetivo 4	Medida 4.1	Serviço de Recursos Humanos
Promover o princípio da Igualdade e não discriminação em função do sexo na nomeação de trabalhadores ou trabalhadoras para cargos de chefia ou órgãos de decisão;	Incluir um item que permita avaliar se existem obstáculos/restrições à progressão nas carreiras, de acordo com o sexo da pessoa;	

Calendarização	Indicadores	Metas
Junho 2018	Igualar o rácio de chefias mulheres e homens nomeados entre 2004 – 2018	De 80 a 100%



d) Diálogo Social e Participação de Trabalhadores e Trabalhadoras e ou suas Organizações Representativas

Objetivo (s)	Medida (s)	Responsáveis pela Implementação
Objetivo 5 Promover a participação dos trabalhadores e trabalhadoras na definição de medidas relativas à igualdade de género e não discriminação entre homens e mulheres;	Medida 5.1 Criação da Comissão para a Igualdade; criação de endereço eletrónico para envio e receção de sugestões;	Conselho de Administração e Serviço de Recursos Humanos

Calendarização	Indicadores	Metas
De janeiro 2018 a dezembro 2018	Após a criação da Comissão para a Igualdade, definição do critério para avaliar a implementação das sugestões para a igualdade;	100%

e) Dignidade de Mulheres e Homens no Local de Trabalho

Objetivo (s)	Medida (s)	Responsáveis pela Implementação
Objetivo 6 Divulgação dos procedimentos específicos para denúncia de situações de discriminação em função do sexo;	Medida 6.1 Divulgação na Matriz dos procedimentos existentes (Comissão de Ética) para a denúncia de situações de discriminação em função do sexo; Medida 6.2 Distribuição de documentos sobre Igualdade e Cidadania;	Conselho de Administração, Comissão de Ética e Serviço de Recursos Humanos;

Calendarização	Indicadores	Metas
Dezembro 2018	Concretizar as tarefas	100% - Final 2018



f) Conciliação Entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

ff) Formas inovadoras de Organização do Trabalho

Objetivo (s)	Medida (s)	Responsáveis pela Implementação
Objetivo 7 Promover novas formas de organização do trabalho para a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal;	Medida 7.1 Analisar as áreas e respetivas funções existentes, onde é possível conceder horários flexíveis e teletrabalho;	Conselho de Administração e Serviço de Recursos Humanos

Calendarização	Indicadores	Metas
De janeiro 2018 a dezembro 2018	Nº de autorizações concedidas a trabalhadores e trabalhadoras	Dezembro 2018

fff) Benefícios Diretos a Trabalhadores, Trabalhadoras e suas Famílias

Objetivo (s)	Medida (s)	Responsáveis pela Implementação
Objetivo 8 Apoio a trabalhadores e trabalhadoras com situações familiares especiais;	Medida 8.1 Análise das situações concretas e implementação de apoios específicos a cada caso concreto, isto é, conforme a necessidade especial daqueles;	Conselho de Administração e Serviço de Recursos Humanos
Objetivo 9 Reintegração de trabalhadores e trabalhadoras que tenham interrompido a carreira por motivos familiares;	Medida 9.1 Divulgação na empresa de informação adequada;	Conselho de Administração e Serviço de Recursos Humanos
	Medida 9.2 Criação de um módulo na temática da formação para estes trabalhadores ou trabalhadoras de reintegração na vida profissional;	
Objetivo 10 Promover a elaboração de protocolos com serviços de suporte nas proximidades das instalações da Termalístur de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras;	Medida 10.1 Estabelecer protocolos com entidades/instituições que prestem apoio (creche, jardim de infância);	Conselho de Administração e Serviço de Recursos Humanos
Objetivo 11 Promover a elaboração de protocolos com serviços de	Medida 11.1 Estabelecer protocolos com entidades/instituições que	Conselho de Administração e Serviço de Recursos Humanos

suporte nas proximidades das instalações da Termalístur de apoio a familiares idosos ou com deficiência;

prestem apoio (lares, centros de dia, reabilitação);



<p>Objetivo 12</p> <p>Promoção/ criação equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras;</p>	<p>Medida 12.1</p> <p>Adaptação do espaço existente na Balneário D. Afonso Henriques para as crianças, para responder às necessidades de apoio a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras;</p>	<p>Conselho de Administração e Serviço de Recursos Humanos</p>
<p>Objetivo 13</p> <p>Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa que facilitem a conciliação trabalho-família;</p>	<p>Medida 13.1</p> <p>Divulgação nas instalações da empresa dos serviços existentes;</p>	<p>Conselho de Administração e Serviço de Recursos Humanos</p>

Calendarização	Indicadores	Metas
De janeiro 2018 a dezembro 2018	<ul style="list-style-type: none"> • Realização dos protocolos; • Cumprimento da divulgação; • Uso pelos filhos ou filhas dos trabalhadores ou trabalhadoras dos equipamentos de apoio; • Melhoria na conciliação trabalho-família dos trabalhadores e trabalhadoras; 	Dezembro 2018 – 100%

g) Proteção na Maternidade, Paternidade e Assistência à Família

Objetivo (s)	Medida (s)	Responsáveis pela Implementação
Objetivo 14	Medida 14.1	Conselho de Administração e Serviço de Recursos Humanos
Apoio a trabalhadores ou trabalhadoras para acompanhamento dos filhos ou filhas menores ou com deficiência;	Concessão, em situações de alto risco e de extrema necessidade, de licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei;	

Calendarização	Indicadores	Metas
De janeiro 2018 a dezembro 2018	Nº de trabalhadores ou trabalhadoras com licença com duração superior à prevista na lei	Dezembro 2018

4.3 Comunicação – Comunicação Interna e Externa

Objetivo (s)	Medida (s)	Responsáveis pela Implementação
Objetivo 15 Continuação em ambas as comunicações, a considerar o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo;	Medida 15.1 Continuar a estender a linguagem inclusiva em toda a comunicação;	Conselho de Administração, Serviço de Recursos Humanos e Serviço de Informática



Calendarização	Indicadores	Metas
De janeiro 2018 a dezembro 2018	100% de linguagem inclusiva em todos os documentos	Dezembro 2018

5. Implementação do Plano de Igualdade

Para garantir o sucesso do presente plano, torna-se essencial que os responsáveis pela implementação se guiem e apliquem as medidas propostas.

O Conselho de Administração assegurará sempre os meios internos necessários para a concretização das medidas a implementar.

6. Avaliação, Acompanhamento e Revisão

Anualmente, proceder-se-á à análise das medidas previstas, através dos indicadores e metas definidas, nos respetivos quadros.

Sem prejuízo de não serem identificados como responsáveis pela implementação, todos os serviços – onde se incluem os seus diretores, chefes e coordenadores – têm um papel fundamental no cumprimento do plano, devendo assegurar uma ação de divulgação e acompanhamento da implementação das medidas nas suas áreas funcionais.

Este acompanhamento da implementação das medidas consiste também na monitorização do plano, informando os responsáveis pela implementação, sempre que sejam identificados desvios ao plano e pontos menos favoráveis.

No final da implementação do plano, através de um novo diagnóstico com o mesmo método, se reavaliará em que patamar se encontra a empresa, identificando os progressos quanto à política em igualdade de género e atualizações necessárias ao plano.

Os resultados serão divulgados ao nível de toda a estrutura organizativa e publicados no site da empresa.

É com base nos resultados da avaliação, que se elaborará o plano para o ano seguinte, ponderando correções e redefinindo o plano de ações.

Termas de São Pedro do Sul, 2 de janeiro de 2018

O Presidente do Conselho de Administração



O Vogal



A Vogal

