



Plano para a Igualdade e Não Discriminação

2019-2020



ÍNDICE

1. Enquadramento
2. Domínios do Plano para a Igualdade e Não Discriminação
3. Objetivos e Medidas
 - a. Objetivos Geral
 - b. Objetivos Específicos

COMITÉ PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS, MOTA-ENGIL

Maria Manuela Mota (*Presidente*)

Maria Sílvia Mota

Maria Inês Mota

Gabriela Ventura

Eduardo Pimentel

Luís Monteiro

Elisabete Ramos

1. ENQUADRAMENTO

Consolidando uma cultura empresarial orientada pelos valores da igualdade, a Mota-Engil constituiu, formalmente, o Comité para a Igualdade entre Mulheres e Homens.

Este comité tem a responsabilidade de propor e coordenar um conjunto de procedimentos e medidas, com vista a contribuir para uma gestão socialmente responsável, ancorada na igualdade e procurando minimizar a segregação horizontal.

2. DOMÍNIOS DO PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

O Plano para a Igualdade e Não Discriminação da Mota-Engil encontra-se ancorado em seis domínios, seis objetivos e dez medidas, contribuindo para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, para a minimização da segregação horizontal, não descurando a promoção da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional na Mota-Engil.

Domínios de intervenção:

- Estratégia, missão e valores
- Recursos humanos
- Diálogo social e participação dos colaboradores
- Formação
- Comunicação e imagem
- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

As ações constantes do plano serão implementadas até ao final de 2020, pelo que se priorizam domínios de atuação encarados como fortes alicerces, promovendo a sensibilização global no âmbito da estratégia organizacional para a igualdade entre mulheres e homens.

Desta forma, elegeram-se 6 domínios de intervenção, associando-se, a cada um, objetivos e ações a implementar. As ações que constituem o plano têm um encadeamento lógico em termos da execução do mesmo e incluem um conjunto de medidas transversais de comunicação, formação e acompanhamento. Não obstante, não se trata de um plano fechado, sendo este um instrumento dinâmico, passível de alteração, fruto de contingências internas e externas.

3. OBJETIVOS E MEDIDAS

3.1 OBJETIVO GERAL

Desenvolver ações e experiências piloto que constituam práticas positivas em matéria de combate à discriminação e desigualdades entre mulheres e homens e que estimulem uma nova cultura organizacional, capaz de perceber e valorizar (pessoal e profissionalmente) a contribuição de ambos os géneros, reforçando o princípio da igualdade nas suas práticas, servindo de mote para a melhoria da competitividade.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	METAS	CALENDARIZAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE
OBJETIVO 1	MEDIDA 1.1					
Salvaguardar os Princípios da Igualdade de Género e da Não Discriminação entre mulheres e homens na Mota-Engil	Inclusão e divulgação do Princípio da Igualdade de Género no Código de Ética e Conduta Empresarial	Divulgação do Código de Ética e Conduta Empresarial com referência à Igualdade de Género	100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Todos os Colaboradores	Centro Corporativo de <i>Compliance</i>
	MEDIDA 1.2					
	Inclusão e divulgação do Princípio da Igualdade de Género no Manual de Acolhimento Corporativo	Divulgação do Manual de Acolhimento Corporativo com referência à Igualdade de Género	100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Todos os Colaboradores	Centro Corporativo de Recursos Humanos

RECURSOS HUMANOS

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	METAS	CALENDARIZAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE
OBJETIVO 2	MEDIDA 2.1					
Garantir as condições do Princípio de Igualdade de Género na Gestão dos Recursos Humanos	Desenvolvimento de orientações no âmbito da Avaliação de Desempenho que visem a prevenção da discriminação na avaliação de desempenho dos colaboradores	Orientações emitidas pela Organização	100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Todos os Colaboradores	Centro Corporativo de Recursos Humanos e Equipas de RH Regionais /Locais/ Negócio
	MEDIDA 2.2					
	Desenvolvimento de orientações no âmbito do Recrutamento e Seleção, sem distinção de género, unicamente tendo em conta as competências e motivações para a função a desempenhar	Orientações emitidas pela Organização	100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Todos os Colaboradores	Centro Corporativo de Recursos Humanos e Equipas de RH Regionais /Locais/ Negócio
Rácio Mulheres/Homens integrados no programa de <i>trainees</i>		> 20%	Até ao final do período de vigência do Plano	Todos os Colaboradores	Centro Corporativo de Recursos Humanos e Equipas de RH Regionais /Locais/ Negócio	

DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DOS COLABORADORES

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	METAS	CALENDARIZAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE
OBJETIVO 3						
Promover a participação dos colaboradores na definição de medidas relativas à Igualdade de Género e Não Discriminação entre mulheres e homens	Recolha de sugestões para a definição de medidas relativas à Igualdade de Género e Não Discriminação entre mulheres e homens	Aplicação de questionário interno e respetivo tratamento de dados	100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Todos os colaboradores	Centro Corporativo de Recursos Humanos e Equipas de RH Regionais /Locais/ Negócio

FORMAÇÃO

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	METAS	CALENDARIZAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE
OBJETIVO 4						
Fomentar a integração da temática da Igualdade de Género no plano de formação	Introduzir a temática da Igualdade de Género no Plano de Formação do Grupo	Introdução de um módulo relativo à Igualdade de Género	100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Todos os colaboradores	Centro Corporativo de Recursos Humanos, Área da Formação MESP, Equipas de RH Regionais, Locais e de Negócio

COMUNICAÇÃO E IMAGEM

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	METAS	CALENDARIZAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE
OBJETIVO 5	MEDIDA 5.1					
Utilizar e incluir na comunicação interna e externa a dimensão da Igualdade de Género	Desenvolver e apresentar orientações para aplicação na comunicação interna e externa (linguagem inclusiva ou neutra, sem recurso a imagens discriminatórias)	Relatório de Gestão, Relatório de Sustentabilidade, Manual de Acolhimento Corporativo	100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Todos os colaboradores	Centro Corporativo Controlo de Negócios, Centro Corporativo de Recursos Humanos e Centro Corporativo de Relações Institucionais e Comunicação, bem como as Equipas de RH Regionais /Locais/ Negócio
	MEDIDA 5.2					
	Dar visibilidade interna a mulheres que ocupam cargos de gestão na Mota-Engil, via canais de comunicação	Divulgação de exemplos e testemunhos	100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Todos os colaboradores	Centro Corporativo de Recursos Humanos e Centro Corporativo de Relações Institucionais e Comunicação

CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	METAS	CALENDARIZAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE
OBJETIVO 6	MEDIDA 6.1					
Promover a existência de medidas de apoio aos/às trabalhadores/as com vista a facilitar a conciliação entre a vida profissional e pessoal/familiar	Recolha de sugestões, através da realização de questionário capaz de aferir o grau de satisfação dos trabalhadores/as, em relação às condições criadas para facilitar a conciliação da vida familiar/pessoal e profissional	Índice médio de satisfação	> 50%	Até ao final do período de vigência do Plano	Todos os colaboradores	Centro Corporativo de Recursos Humanos e Equipas de RH Regionais /Locais/ Negócio
	MEDIDA 6.2					
	Desenvolvimento e promoção de ações e protocolos que facilitem a conciliação do horário de trabalho com a vida familiar	Número de ações/protocolos, aprovados pela Organização	≥ 2	Até ao final do período de vigência do Plano	Colaboradores em Portugal	FMAM, Centro Corporativo de Recursos Humanos e Equipas de RH Regionais /Locais/ Negócio

FICHA TÉCNICA

Título: Plano para a Igualdade e Não Discriminação

Autoria: Comité para a Igualdade entre Mulheres e Homens

Edição e Propriedade: Mota-Engil, SGPS, S.A.

Sede Social: Rua de Rêgo Lameiro, 38, 4300-454 Porto

Tel. +351 225 190 300 | Fax +351 225 191 261

geral@mota-engil.pt | www.mota-engil.pt