



ARSENAL DO ALFEITE

Plano para a Igualdade de Género 2021



Índice

1. Enquadramento	1
2. A Arsenal do Alfeite, S.A.	2
2.1 A Igualdade de Género na AA, S.A.	3
2.2 O retrato atual na AA,S.A.	4
2.2.1 Missão, visão e valores.....	4
2.2.2 Igualdade no acesso a emprego	5
2.2.3 Formação inicial e contínua	5
2.2.4 Igualdade nas condições de trabalho	6
2.2.5 Proteção na parentalidade e conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.....	6
3. Medidas a implementar	8
4. Acompanhamento e monitorização do Plano	10

1. Enquadramento

Os princípios da igualdade e da não discriminação e da promoção da igualdade entre mulheres e homens encontram-se estatuídos como uma das tarefas fundamentais do Estado, conforme resulta dos artigos 13.º e 9.º, alínea h), respetivamente, da Constituição da República Portuguesa.

Em rigor, Portugal é Estado Parte nos principais instrumentos internacionais vinculativos nestas matérias, sendo de destacar a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres e a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul).

As políticas públicas para a não discriminação em razão do sexo e a igualdade entre mulheres e homens, e mais recentemente na área da orientação sexual e identidade de género, têm sido consubstanciadas, nas últimas décadas, em vários planos nacionais.

Mais, no plano legislativo interno, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março de 2012, veio estipular num primeiro momento a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado, orientado para atingir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, eliminar as discriminações e facilitar o equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Esta obrigatoriedade veio a ser alargada posteriormente às empresas cotadas em bolsa através da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, que aprovou o regime de representação equilibrada entre géneros nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do sector público empresarial e empresas cotadas em bolsa, estipulando no artigo 7.º a obrigação de elaboração e afixação de planos anuais para a igualdade.

A Lei n.º 62/2017 veio ainda estabelecer as quotas de representação de ambos os géneros de 20% para as empresas cotadas em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva que ocorrer após 1 de janeiro de 2018 e de 33,3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva que ocorrer após 1 de janeiro de 2020, no que concerne à totalidade dos administradores (executivos e não executivos).

Posteriormente, foi publicado o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, o qual veio determinar os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa, os termos da articulação de competências entre a CIG, a CMVM e a CITE, e a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos previstos nos artigos 10.º e 11.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

Assim, as matrizes integram as cinco áreas contempladas no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho:

- ↓ Igualdade no acesso a emprego;
- ↓ Igualdade nas condições de trabalho;
- ↓ Igualdade remuneratória;
- ↓ Proteção na parentalidade;
- ↓ Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Finalmente, iremos focar o Plano sobre as referidas áreas, com a respetiva análise das várias dimensões abordadas no guião e matriz de autodiagnóstico, criando medidas a implementar na empresa, para o biénio 2021-2022, tendo em vista dar cumprimento aos normativos legais.

2. A Arsenal do Alfeite, S.A.

A Arsenal do Alfeite S.A. (AA, S.A.) iniciou a sua atividade no dia 1 de setembro de 2009, sob a forma de sociedade anónima e capitais exclusivamente públicos, tendo na sua génese a necessidade de criação de uma entidade de referência na indústria naval, a nível nacional e internacional, imposta pela evolução tecnológica deste setor.

A empresa dedica-se, principalmente, à satisfação das necessidades de manutenção e reparação naval da Marinha Portuguesa, utilizando avançadas tecnologias, nomeadamente nas áreas da eletrónica, da optrónica, do armamento, da mecânica e da eletrotecnia, procurando diversificar a sua atividade prestando serviços de projeto, construção, reparação e manutenção a outros clientes, nacionais ou estrangeiros.

Cumpre ainda destacar a sua capacidade de efetuar estudos e projetos de novas embarcações, modificações e conversões, bem como consultoria e a prestação de serviços industriais especializados.

A AA, S.A. conta atualmente com 445 trabalhadores(as) no ativo, dividindo-se em 28 mulheres e 417 homens, sendo que a maioria dos profissionais são do sexo masculino e predominantemente na faixa etária dos 45 aos 49 anos, conforme dados recolhidos a 01 de novembro de 2020.

Pese embora se verifique uma prevalência de trabalhadores do género masculino, a mesma está essencialmente associada ao desempenho de funções mais operacionais, determinado pelo peso que a Direção de Produção detém na estrutura orgânica da empresa e a categoria Operário Naval no universo do estaleiro. Na verdade, existem 228 operários navais, todos eles trabalhadores do género masculino, num total de 445 trabalhadores(as) da empresa.

2.1 A Igualdade de Género na AA, S.A.

Atendendo à necessidade de criar e proceder à eficaz implementação de um Plano de Ação para a Igualdade, a AA,S.A. procedeu ao diagnóstico da situação e das práticas vigentes na empresa, ao nível da igualdade entre mulheres e homens, permitindo assim uma definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios e a identificação dos pontos que necessitam de ser atualizados, ou que ainda não se encontram vertidos na regulamentação interna da empresa.

A análise e autodiagnóstico das questões de Igualdade de Género na AA,S.A. teve como ponto de partida as dimensões chave referenciadas pelo “*Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)*” da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Neste sentido, através do recurso à matriz, foi efetuado um autodiagnóstico que possibilitou a obtenção de informação mais concreta no que respeita à situação atual da empresa em matéria de igualdade entre mulheres e homens.

Neste sentido revelou-se necessário a revisão/criação de um conjunto de medidas de modo a garantir que a AA, S.A. continue com a prossecução de políticas ativas de igualdade entre mulheres e homens como dever decorrente da responsabilidade social das empresas.

2.2 O retrato atual na AA,S.A.

2.2.1 Missão, visão e valores

Missão

“A prestação de serviços que se subsumem na atividade de interesse económico geral de construção, manutenção e reparação de navios, sistemas de armamento e de equipamentos militares e de segurança da Marinha, incluindo a prossecução de objetivos essenciais e vitais para a segurança nacional.”

Visão

“Transformar a Arsenal num estaleiro eficiente e inovador, reconhecido como parceiro de confiança, sendo a principal referência nacional na sustentação integrada ao longo do ciclo de vida de plataformas navais e sistemas de armas.”

Valores

- ⚓ Rigor
- ⚓ Confiança
- ⚓ Inovação
- ⚓ Confidencialidade
- ⚓ Competência
- ⚓ Orientação para o cliente
- ⚓ Responsabilidade

Na AA, S.A. a política de recursos humanos visa assegurar o respeito pelo princípio de tratamento igual e indiferenciado dos(as) seus(suas) trabalhadores(as), relativamente ao género.

Quer através das normas constantes do Código de Conduta da empresa, bem como em outros documentos internos, a Igualdade de tratamento e a não discriminação encontram-se sempre presentes no dia-a-dia da empresa.

2.2.2 Igualdade no acesso a emprego

Os procedimentos associados ao recrutamento e seleção de pessoal na AA,S.A assentam nos princípios da igualdade e não discriminação em função do género.

Importa salientar que a AA, S.A. é uma empresa com uma vertente mais operacional, relacionadas com as atividades de reparação e manutenção naval, com marcada exigência física, características que, tradicionalmente, estão associadas a “trabalho masculino”, sendo uma das razões pelas quais se verifica um desequilíbrio na distribuição por sexo, ainda que, nos recrutamentos efetuados pela empresa seja totalmente respeitada a igualdade de género. Tal facto limita a atuação da empresa no que se refere à promoção da igualdade de género nestas áreas.

Mais, importa ainda referir que a norma prevista no art.º 24.º do Código do Trabalho foi transposta para as normas internas da AA, S.A., proibindo a discriminação de tratamento dos candidatos a emprego, não podendo estes ser beneficiados ou prejudicados no acesso ao emprego em função da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, nacionalidade, origem étnica ou raça, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical entre outras.

Finalmente, e no âmbito da publicitação nos anúncios de ofertas de emprego a AA,S.A. também cumpre a legislação em vigor.

2.2.3 Formação inicial e contínua

A AA, S.A. reconhece a importância do acesso à formação e educação como um direito comum a mulheres e homens, proporcionando-lhes os meios necessários à sua concretização, assim como incentivando e estimulando a formação contínua, sem qualquer tipo de discriminação.

Nesta conformidade, a área da formação e desenvolvimento da Divisão de Recursos Humanos garante o acesso a formação especializada, com formadores tanto a nível interno, como formação qualificante fornecida por entidades externas, e na qual, em face do universo de trabalhadores da empresa, existe uma participação indiferenciada entre mulheres e homens, adequada às competências exigidas ou necessárias a cada um.

2.2.4 Igualdade nas condições de trabalho

A AA,S.A., nos termos dos seus regulamentos internos e no cumprimento da legislação vigente, assegura a igualdade aos trabalhadores nas diversas componentes do trabalho, nomeadamente ao nível da remuneração e dos processos de gestão da carreira, garantindo a inexistência de discriminação em função do género, nomeadamente através da fixação de critérios de promoção e progressão salarial e na carreira, que garantam a igualdade de acesso a categorias ou níveis hierárquicos superiores, bem como a assegura a gestão da carreira igualitária para homens e mulheres.

São igualmente asseguradas condições de trabalho idênticas e igualdade de remuneração entre mulheres e homens em cada categoria profissional, nos termos do regulamento interno em vigor e da legislação em vigor, nomeadamente quanto à proteção de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e quanto a licenças, restrições de trabalho noturno e/ou suplementar.

No âmbito da comunicação interna na empresa, existem diversas formas de comunicação, nomeadamente com a existência da Intranet, onde se encontram publicados todos instrumentos de comunicação, e que é um importante meio de divulgação quer ao nível da empresa (orientações estratégicas, Regulamentos, Informações, Avisos, formulários, etc.), quer ao nível individual (acesso à aplicação do Sistema Informático de Apoio à Gestão Integrada à Produção e ao quiosque para controlo de assiduidade do trabalhador, etc.).

2.2.5 Proteção na parentalidade e conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

A AA,S.A. para garantir o equilíbrio entre as esferas profissional, pessoal e familiar dos(as) seus(suas) trabalhadores(as), tem em vigor diversas políticas neste âmbito, nomeadamente:

- ↓ Flexibilidade de horário de trabalho (horas de entrada e saída) no cumprimento do período normal de trabalho semanal, no âmbito da parentalidade;
- ↓ Crédito de 48 horas anuais, correspondente a meio período diário de trabalho por mês (4 horas), para tratamento de assuntos de natureza particular, sem quaisquer penalizações;

- ↳ Seguro de saúde gratuito para os(as) trabalhadores(as) com contrato de trabalho, com possibilidade de extensão a membros do agregado familiar, nomeadamente descendentes e/ou cônjuges que não auferam rendimentos;
- ↳ Acesso, mediante solicitação e pagamento de um prémio, ao seguro de saúde da empresa (com condições mais vantajosas), aos cônjuges dos(as) trabalhadores(as) com contrato de trabalho e em cedência de interesse público que se encontrem a auferir rendimentos.

3. Medidas a implementar

No âmbito da execução do presente Plano de Ação para a Igualdade, a AA, SA irá definir diversas medidas para o ano de 2021, ajustadas à respetiva realidade empresarial e traduzidas num compromisso para a eliminação efetiva de discriminações e facilitando a concretização de uma política de igualdade de tratamento e oportunidades entre géneros.

Objetivos	Medidas a implementar	Unidade Orgânica responsável	Orçamento	Indicadores	Meta
1) Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres.	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão e nos valores da empresa	Conselho de Administração	Sem custos associados	Missão e valores da empresa têm inscrito o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens, no ano de referência	A missão e os valores da empresa têm inscrito, até ao final do primeiro semestre do ano e 2021, o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.
2) Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens e formalização das respetivas competências	Conselho de Administração, com suporte da Divisão de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Comité/Task Force criada, com competências formalmente definidas, no ano de referência.	Comité/Task Force criada, com competências formalmente definidas, nos primeiros 120 dias do ano de referência.
3) Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa.	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através da divulgação no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Divisão de Recursos Humanos e Gabinete de Tecnologias de Informação	Não envolve custos específicos	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, no ano de referência.	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, nos primeiros 120 dias do ano de referência.

Objetivos	Medidas a implementar	Unidade Orgânica responsável	Orçamento	Indicadores	Meta
4) Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Criação e implementação de procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Divisão de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Procedimentos criados e implementados, no ano de referência	Procedimentos criados e implementados, até ao final do ano de referência de 2021.
5) Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível	Divisão de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Anúncios de oferta de emprego contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível, no ano em referência	Todos os anúncios de oferta de emprego contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível, no ano em referência
6) Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Revisão do sistema de avaliação e implementação de um sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho	Divisão de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Sistema interno criado e implementado, no ano de referência	Sistema interno criado e implementado até ao final do ano de 2021.
7) Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens Promover a transparência interna sobre a política salarial	Divulgação interna da informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, e respetiva disponibilização no respetivo sítio na Internet (tal como previsto pela RCM n.º 18/2014)	Divisão de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Divulgação do relatório efetuado no sítio da internet, no período de 2021	Divulgação do relatório efetuada no sítio da internet no ano de referência.

4. Acompanhamento e monitorização do Plano

A Divisão de Recursos Humanos e o Comité constituído para o tratamento da igualdade do género, serão responsáveis pela implementação, acompanhamento e monitorização deste plano, tendo como objetivo dinamizar e promover ações e atividades no âmbito da igualdade de género, proteção na parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

O plano apresentado foi definido para o ano 2021, pelo que o mesmo será monitorizado semestralmente, e será revisto anualmente após 2021, de acordo com o cumprimento das ações e objetivos definidos.