



# Plano de Igualdade de Género



# Plano de Igualdade de Género

O presente documento serve para apresentar o  
Plano de Igualdade de Género aplicado pela VGPC, Lda.

## 1. Introdução

A igualdade de género como um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável fixados pela Organização das Nações Unidas (ONU), é um direito fundamental previsto na Carta dos Direitos Fundamentais da União europeia e consagrado na Constituição da República Portuguesa, que impõe que todos os cidadãos tenham a mesma dignidade social e sejam iguais perante a lei, e que ninguém seja privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Impõe-se igual visibilidade, empoderamento, responsabilidade e participação de mulheres e homens em todas as áreas de atividade, com igualdade de acesso e distribuição de recursos entre mulheres e homens para que todos possam maximizar o seu potencial e produtividade.

Constitui-se como um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de homens e mulheres enquanto pessoas. É de igual forma benéfico para a investigação e inovação, uma vez que promove a sua melhoria, qualidade e relevância.

A VGPC, enquanto empresa, no âmbito da sua atuação procura implementar e concretizar promoção deste valor fundamental em todas as suas áreas de atuação, procurando implementar as seguintes ações:

- Criação de um grupo de trabalho que inclua membros representativos de vários departamentos que integram a empresa;
- Monitorização e publicitação dos indicadores de género na sendo que a recolha de dados deverá ser feita anualmente e reportada internamente diferentes departamentos que constituem a empresa;
- Promoção de uma organização diversa e inclusiva;
- Promoção da representação equilibrada de mulheres e homens:
  - no recrutamento e seleção de pessoal;
  - no acesso à formação profissional;
  - na representatividade dos órgãos de decisão.

- sensibilização na comunidade de trabalho da VGPC:
  - adotar formas de apoio à conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional dos(as) colaboradores(as);
  - valorizar a diversidade de género, etnias e formação;
  - promover comportamentos que visem a promoção da igualdade e inclusão em geral;
  - fomentar a inclusão da noção de género (*gender in research*).

## 2. Ações

### 2.1 Monitorização

Anualmente proceder-se-á à recolha de dados relativos ao número de homens e mulheres afetos a cada departamento que integra a empresa.

Atualmente, a VGPC procura recolher os dados de género que tenham por indicação:

- qualificação académica;
- departamento em que se insere.

Futuramente, poderão incluir-se outros indicadores, nomeadamente:

- tipo de vínculo com a entidade;
- nível de vencimento;
- função exercida no respetivo departamento: Direcção, chefia, coordenação, entre outros;
- outros.

A maioria dos indicadores são quantitativos, mas existem alguns que poderão ser qualitativos e que resultam de inquéritos efetuados diretamente a colaboradores, procurando com as respostas obtidas, medir experiências e perceções de igualdade de género na empresa.

As conjugações destes indicadores visam incorporar neste plano a avaliação interna da atualidade da VGPC, bem como percecionar a posição dos seus colaboradores sobre a igualdade de género, ajudando desta forma a medir o posicionamento da empresa em matéria de igualdade de género e se necessário implementar medidas corretivas, sendo que o acompanhamento de forma sistemática da execução do plano, permitirá aferir a eficácia das ações, identificar e implementar possíveis melhorias.

Seguidamente identificam-se os dados recolhidos relativos ao ano de 2021, no que diz respeito a trabalhadores e/ou trabalhadoras da VGPC:

#### Trabalhadores e/ou trabalhadoras

- Homens: 50%
- Mulheres: 50%
- Total: 100%

#### Número de licenciados

- Homens: 50%
- Mulheres: 50%
- Total: 100%

Analisando a constituição do grupo de trabalho da VGPC, verifica-se que há uma tendência para o equilíbrio entre o género masculino e feminino. Esta situação é positiva, e procurar-se-á manter este equilíbrio no futuro, através de uma política de contratações que procure ter em atenção este aspeto.

#### Administração/Gestão de Topo

- Homens: 50%
- Mulheres: 50%
- Total: 100%

#### Departamento de Recursos Humanos

- Homens: 50%
- Mulheres: 50%
- Total: 100%

#### Departamento de UX/UI

- Homens: 0%
- Mulheres: 100%
- Total: 100%

#### Gabinete de Comunicação

- Homens: 50%
- Mulheres: 50%
- Total: 100%

## 2.2 Publicitação

Os dados recolhidos são publicados juntamente com o relatório anual da empresa no seu website.

## 2.3 Promoção

A VGPC promove e incentiva a valorização da diversidade na sua empresa através de um conjunto de ações e recomendações em todas as áreas com especial atenção para:

### A. Recrutamento de pessoal

Qualquer candidato(a) ao emprego tem o direito à igualdade de tratamento, não podendo ser privilegiado(a), beneficiado(a), prejudicado(a), privado(a) de qualquer direito ou isento(a) de qualquer dever, sem prejuízo de fatores que sejam requisito determinante para o exercício da atividade profissional a contratar.

O processo de recrutamento e seleção na VGPC deve ser o mais justo, transparente e objetivo possível para mulheres e para homens, com base nas seguintes premissas:

- Aplicar políticas de igualdade de oportunidades na contratação e seleção de pessoal;
- Possibilitar formação em igualdade de oportunidades e tratamento às pessoas que intervêm nos processos de recrutamento e seleção;
- Avaliar os fatores de seleção com base nas competências da pessoa de forma objetiva, sem ter em conta o sexo.

### B. Representatividade dos órgãos de decisão

Promover a representação equilibrada das mulheres e dos homens nos vários departamentos e órgãos de tomada de decisão da empresa.

### C. Formação pessoal e profissional

É assegurado que o acesso é transversal e equitativo a toda a empresa.

## 2.4 Sensibilização

A VGPC incentiva medidas que permitam o equilíbrio de género e a inclusão em geral:

### A. Adoção de formas de apoio à conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Fundamentadamente e ajustados à necessidade e realidade de cada colaborador(a), podem ser aplicadas práticas laborais como o teletrabalho, horários flexíveis, continuados, entre outras medidas de flexibilização, que permitam equilibrar a vida profissional, familiar e pessoal dos colaboradores(as) da VGPC, e conseqüentemente o seu bem-estar e realização profissional.

### B. Valorização da diversidade de género

Assume-se o compromisso de:

- incluir no processo de decisão uma representatividade equilibrada de género, de acordo com os seus regulamentos internos;
- promover lideranças inclusivas e fomentar a criação de um ambiente e condições de trabalho adequadas para que todos(as) os(as) colaboradores(as) da Instituição possam atingir o seu potencial máximo, com definição de objetivos, clarificação de responsabilidades e igualdade de oportunidades, independentemente do género;
- fomentar a prevenção de práticas discriminatórias.

### C. Comportamentos que visem a promoção da igualdade e inclusão em geral

Sensibilizar os colaboradores(as) para a temática igualdade de género na sociedade:

- análise dos principais conceitos;
- combate a estereótipos e preconceitos;
- implementação de uma comunicação inclusiva (i.e., com utilização dos dois géneros gramaticais);
- alinhamento de publicações institucionais com os princípios de igualdade de género;
- inclusão de uma página no *site* institucional da empresa dedicada ao tema diversidade e inclusão, com foco na igualdade de género;

### D. Formação

Anualmente, a VGPC disponibiliza uma ação de sensibilização/formação para os seus colaboradores(as) onde dá a conhecer os dados recolhidos sobre a igualdade de género e promove técnicas de gestão e melhores práticas.

### E. Fomentar a inclusão da noção de género (*gender in research*)

A igualdade de género deve ser implementada em cada fase do processo de investigação com uma participação equilibrada de mulheres e homens nas respetivas equipas de investigação e inovação.

A igualdade de género para a investigação e inovação é essencial, uma vez que assegura o pleno uso de todos os talentos disponíveis, aumenta a inteligência coletiva e conduz à obtenção de melhores resultados.

### 3. Medidas

A	B	C	D	E F G			H
				2022	2023	2024	
Dimensão	Objetivo	Ações	Responsáveis	Implementação			Monitorização e avaliação
Cultura Organizacional	Integrar a dimensão de género na cultura da organização	Recolher e publicar a informação sobre a distribuição de género anualmente	Gabinete de comunicação	✓			Inclusão da informação no relatório anual
		Promover a adoção de linguagem e imagens neutras e inclusivas	Gabinete de comunicação	✓			Aumento da utilização de linguagem e imagens neutras e inclusivas em documentos e comunicações oficiais. Mencionar expressamente no regulamento interno da empresa, a igualdade entre mulheres e homens, enquanto valor da VGPC
		Promover a prevenção de práticas discriminatórias	Gabinete de comunicação	✓			Realizar sessões de sensibilização e informação sobre assédio moral, sexual e violência no trabalho.
		Promover a integração de pessoas com deficiência ou incapacidade	Dep. de RH	✓			Assegurar o atendimento prioritário, a acessibilidade das instalações, postos de trabalho adaptados às necessidades e adoção de medidas de flexibilização na organização do tempo de trabalho.
		Cumprir com a lei da paridade em funções de chefia, estabelecendo uma representação mínima de 40% de cada género	Admin. / Dep. RH	✓			Assegurar o cumprimento da lei em todos os órgãos de decisão, júris, comissões de avaliação, etc.
		Formação/sensibilização à comunidade	Gabinete de comunicação		✓		Realização de uma sessão de formação/sensibilização anual dirigida à comunidade

A	B	C	D	E F G			H
				2022	2023	2024	
Dimensão	Objetivo	Ações	Responsáveis	Implementação			Monitorização e avaliação
Recrutamento, progressão na carreira e formação profissional	Promover o equilíbrio de género.	Comunicar informação sobre o equilíbrio de género no acesso ao emprego	Admin. / Dep. RH	✓			Reporte no relatório de atividades
	Contribuir para um processo de recrutamento e seleção mais justo, transparente e objetivo para mulheres e para homens.	Assegurar a paridade nos júris	Admin. / Dep. RH	✓			Assegurar o cumprimento da lei em todos os órgãos de decisão, júris, comissões de avaliação, etc.
	Promover práticas não discriminatórias no acesso à formação profissional e na progressão da carreira.	Assegurar uma gestão igualitária e não discriminatória dos recursos humanos	Dep. RH		✓		Ação de sensibilização
		Possibilitar formação em igualdade de oportunidades e tratamento às pessoas que intervêm nos processos de recrutamento e seleção	Admin. / Dep. RH	✓			Realização de uma sessão de formação/sensibilização anual dirigida à comunidade
Equilíbrio familiar/pessoal/profissional	Promover o equilíbrio de género	Facilitar, sempre que possível, medidas como a promoção do teletrabalho, entre outras medidas de flexibilização na organização do tempo de trabalho, que possam equilibrar a vida pessoal e familiar sem prejudicar o trabalho	Admin. / Dep. RH	✓			Estabelecer orientações sobre flexibilização de horários de trabalho
Comunicação Institucional	Divulgar   Informar	Comunicar, sempre que possível, tendo por base os princípios de igualdade de género na comunicação externa	Gabinete de comunicação	✓			Relatório de Atividades
		Assegurar a representatividade de géneros nos eventos públicos	Gabinete de comunicação	✓			Relatório de Atividades
		Publicar nos meios de comunicação oficiais da instituição os indicadores de género	Gabinete de comunicação		✓		Website, redes sociais e relatório de atividades





Do Different

[vipaconnect.com](http://vipaconnect.com)