

# 2º Plano de Igualdade



## Quais são os pilares do nosso 2º Plano de Igualdade?

Foi concebido para todas as pessoas que fazem parte da equipa **Necomplus**, independentemente da sua antiguidade, posição e género, e não se destina exclusivamente às mulheres.

- ▶ É um plano *que favorece a co-responsabilidade* de mulheres e homens que visa beneficiar uma melhor reconciliação de todo o seu pessoal.
- ▶ Compromisso de *aumentar a percentagem de pessoas com diversidade funcional* na empresa.
- ▶ Adota a *integração do género* como um dos seus princípios orientadores e uma estratégia para tornar efetiva a igualdade entre homens e mulheres.
- ▶ Es de *naturaleza correctiva y preventiva*, pretendiendo eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- ▶ É *dinâmica e aberta à mudança* de acordo com as necessidades que detetamos como resultado da sua monitorização.
- ▶ Baseia-se num *compromisso da empresa*, que fará uso dos recursos humanos e materiais necessários para a sua implementação, monitorização e avaliação.

# Onde colocamos o nosso foco?

Analísamos as áreas em que o procedimento pode ser afectado pela desigualdade de tratamento em relação ao tipo de mão de obra:

► **1. Selecção e recrutamento:** A política de selecção e recrutamento assegura o respeito pela igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e a estabilidade no emprego. A tomada de decisões é ajustada às necessidades e competências definidas para os trabalhos sem qualquer preconceito de género, sendo uma selecção totalmente objectiva e equilibrada, com equidade de género na contratação, tipo de dia de trabalho e categoria.

► **2. Classificação profissional, promoção e formação.**

Classificação profissional: A classificação profissional deve alcançar uma distribuição mais uniforme e equilibrada entre mulheres e homens em todos os níveis da empresa

Promoção: Embora haja equidade em toda a força de trabalho, observamos uma diferença significativa no tipo de cargos e níveis hierárquicos entre mulheres e homens. Portanto, o objectivo é estabelecer um sistema de promoção que incentive a incorporação de pessoas sub-representadas, como meio de alcançar equidade na distribuição da mão-de-obra por género.

Formação: A formação é um requisito fundamental para que as pessoas que compõem a força de trabalho tenham a possibilidade de melhorar as competências e conhecimentos relacionados com o seu emprego, crescimento profissional e um sentimento de pertença ligado aos valores da empresa.





► **3. Condições de trabalho: política de remuneração, bem-estar no trabalho e prevenção do assédio sexual e do assédio baseado no género.**

Política de remuneração: Garantir a inexistência de diferenças salariais ao remunerar o trabalho de homens e mulheres, orientada exclusivamente para o seu desempenho profissional.

Bem-estar no trabalho: Garantir a segurança no trabalho através de ferramentas adaptadas às necessidades físicas, biológicas e sociais da força de trabalho.

Protocolo de prevenção e acção de assédio sexual e baseado no género: A empresa tem um protocolo de acção específico para assegurar que o assédio sexual no local de trabalho seja denunciado. Além disso, foram adoptadas políticas com o objectivo de integrar as vítimas de violência baseada no género na força de trabalho da empresa.

► **4. Co-responsabilidade e conciliação.**

Este Plano de Igualdade proporciona medidas positivas e melhorias em termos de conciliação da família e do trabalho, fornecendo os instrumentos e meios para tornar a família e o trabalho compatíveis, bem como a partilha das responsabilidades familiares.

► **5. Comunicação.**

O uso de linguagem não sexista é apresentado como uma oportunidade excecional para tornar credíveis relações mais igualitárias, ao mesmo tempo que se reduzem as áreas de desigualdade.

► **6. Sustentabilidade e diversidade.**

A empresa tenta promover um ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de discriminação com base no sexo. Cientes disto, foram estabelecidos programas para garantir a realidade e eficácia do direito à igualdade de oportunidades, evitando qualquer comportamento discriminatório em razão do sexo ou raça, etnia ou cultura.

## Qual é o nosso objectivo?

- ▶ **Integrar**, continuar a fazer progressos na integração da perspectiva de género na cultura e políticas de gestão de pessoas, através do registo, verificação e análise de dados desagregados por género em todas as áreas estabelecidas por lei.
- ▶ **Incentivar**, supervisão, avaliação e acompanhamento pelo Comité da Igualdade das acções de melhoria definidas no Plano. Criar a figura da pessoa encarregada da Igualdade.
- ▶ **Alcançar** a paridade de género, na estrutura organizacional (60%/40%).
- ▶ **Assegurar** que a igualdade de remuneração é mantida, remuneração igual para trabalho de igual valor independentemente do sexo.
- ▶ **Sensibilizar**, para a igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres através de actividades de formação e sensibilização para toda a força de trabalho, especialmente para os órgãos de gestão e liderança.
- ▶ **Continuar** a avançar em termos de reconciliação, incorporando novas medidas para conciliar a vida pessoal, familiar e profissional, promovendo a co-responsabilidade familiar.

**Na Necomplus não há empregos “para ele” ou “para ela”, o importante é que somos todos bons **Necompañer@s**.**