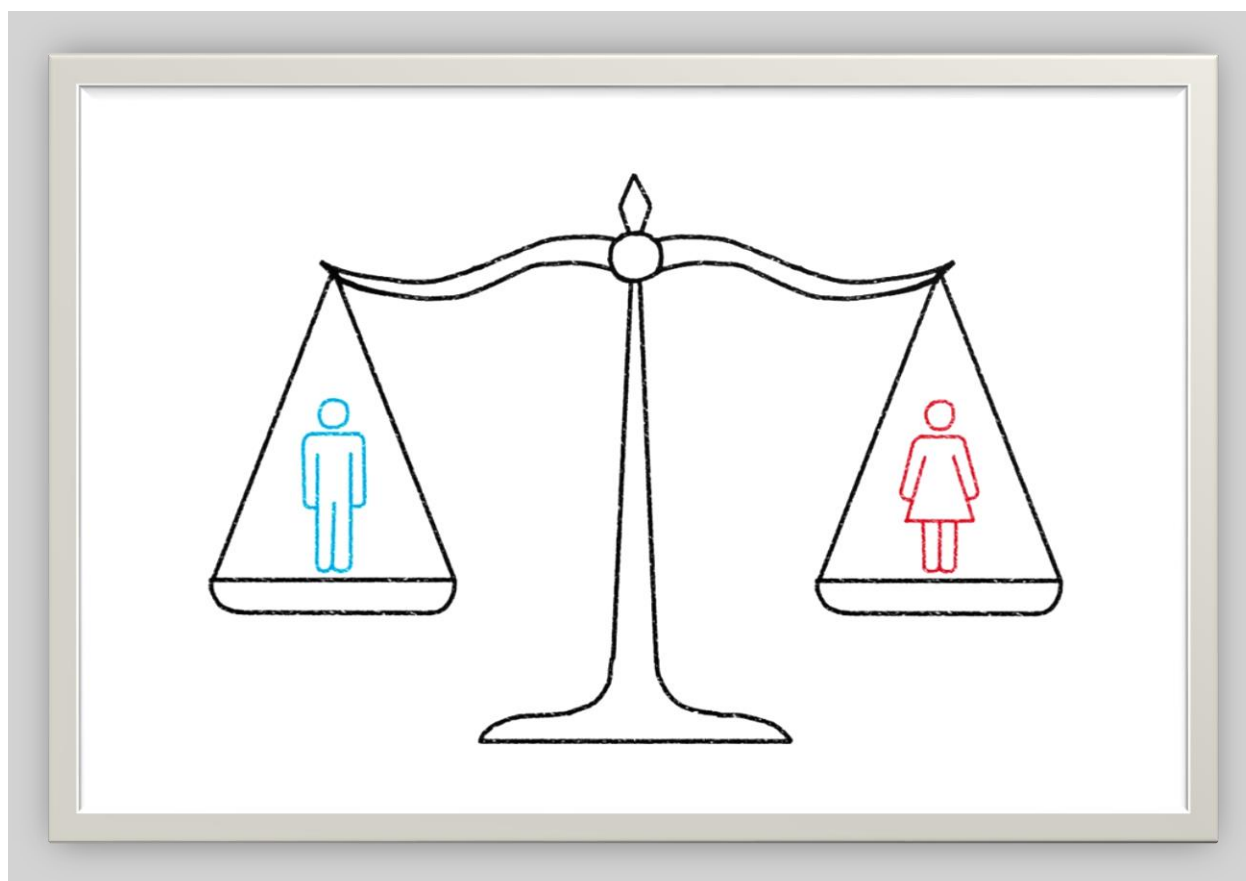




aicep Portugal Global



PLANO PARA A IGUALDADE DA AICEP, E.P.E. - 2021 -

1. Contexto

2. Enquadramento Legal

3. Os nossos indicadores

3.1 Total de Trabalhadores por Género em Portugal

3.2 Idades por Género

3.3 Antiguidade na Empresa por Género

3.4 Habilitações Literárias por Género

3.5 Categorias Profissionais por Género

3.6 Remuneração Base por Género

3.7 Remuneração Mensal Média

4. Diagnóstico

1. Contexto

A Igualdade de Género é um direito fundamental, previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos e adotado pelo Estado Português, União Europeia e pelas instâncias internacionais com direito de decisão nestas matérias.

Neste contexto o objetivo é criar oportunidades, valorização e poder de participação de homens e mulheres, tanto quanto possível, nas esferas da vida pública e privada.

2. Enquadramento Legal

A implementação de Plano para a Igualdade está em consonância com as seguintes disposições:

- Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial.

- Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, obriga as empresas à igualdade salarial entre mulheres e homens por trabalho igual ou de valor igual, sendo fundamental realizar um diagnóstico profundo e transparente que permita perceber os avanços que se têm realizado assim como as áreas onde ainda é preciso um maior investimento e traçar medidas no sentido de colmatar eventuais discriminações que possam existir.

- Despacho Normativo n.º 18/2019, de 17 de junho, que determina os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais.

- Código de Ética e Conduta da AICEP, em desenvolvimento do princípio da igualdade determina que os trabalhadores devem *“agir sem atender a favoritismos ou preconceitos que gerem discriminações injustificadas em razão da ascendência, (...) sexo ou género (...), devendo assegurar que situações idênticas são objeto de igual tratamento”*.

Através da implementação destas medidas tem sido possível colmatar e dirimir as desigualdades existentes em termos e participação de homens e mulheres em diferentes domínios da sociedade.

Apesar das melhorias que se têm a vindo a verificar, ainda existem assimetrias, que devem ser corrigidas, através do envolvimento e compromisso das empresas, com vista a alcançar resultados mais equitativos no menor espaço de tempo possível.

3. Os nossos indicadores

3.1 Total de Trabalhadores por Género em Portugal

Os dados analisados são referentes a 31 de dezembro de 2019, e apenas abrangem os trabalhadores da AICEP a desempenhar funções em Portugal.

	Feminino	Masculino	
%	60,53	39,47	100,00
Nº	227	148	375

Após análise dos dados, verifica-se que, no Quadro Ativo, o número de trabalhadores do sexo masculino constitui quase 40% da amostra, estando os trabalhadores femininos em maioria com 60% da amostra.

3.2 Idades por Género

Escalões	Feminino	Percentagem	Masculino	Percentagem
25-29	18	4,80%	10	2,67%
30-34	10	2,67%	10	2,67%
35-39	13	3,47%	8	2,13%
40-44	14	3,73%	13	3,47%
45-49	38	10,13%	29	7,73%
50-54	43	11,47%	31	8,27%
55-59	59	15,73%	29	7,73%
60-64	26	6,93%	13	3,47%
65-69	5	1,33%	6	1,60%
	227		148	
		60,53%		39,47%

A análise da distribuição dos escalões etários revela homogeneidade nos dados, observando-se que a maioria dos trabalhadores se encontra nos escalões etários entre os 45 e 59 anos.

Do universo feminino retira-se que 15,73% (percentagem mais representativa) da amostra está na faixa etária dos 55-59 anos, enquanto a percentagem mais significativa na amostra do universo masculino (8,27%) se encontra no escalão dos 50-54 anos.

De modo geral os géneros masculino e feminino estão distribuídos de forma semelhante, entre si, pelos vários escalões etários.

3.3 Antiguidade na AICEP por Género

Escalões	Feminino	Percentagem	Masculino	Percentagem
0-5	41	10,93%	27	7,20%

6-10	11	2,93%	10	2,67%
11-15	10	2,67%	12	3,20%
16-20	21	5,60%	18	4,80%
21-25	33	8,80%	23	6,13%
26-30	64	17,07%	32	8,53%
31-35	41	10,93%	22	5,87%
36-40	2	0,53%	1	0,27%
41-45	3	0,80%	2	0,53%
>=46	1	0,27%	1	0,27%
	227		148	375

Da análise do gráfico, na população feminina, 17,7% (percentagem mais representativa) tem antiguidade entre os 26-30 anos; da mesma forma a percentagem mais significativa da amostra masculina (8,53%) também se encontra no mesmo escalão de antiguidade, perfazendo um total de 26,23% da população total da empresa.

3.4 Habilitações Literárias na AICEP por Género

	Feminino		Masculino	
Ensino Básico	12	3,20%	13	3,47%
Ensino Secundário	52	13,87%	17	4,53%
Ensino Superior	163	43,47%	118	31,47%
	227		148	

O gráfico das habilitações literárias por género permite concluir que a maioria dos trabalhadores tem como nível escolar o ensino superior, representando 74,94% da população.

3.5 Categorias Profissionais por Género

	Feminino	Percentagem	Masculino	Percentagem
Chefias	16	4,27%	19	5,07%
Técnicos	168	44,80%	111	29,60%
Assistentes	43	11,47%	18	4,80%
	227		148	

Analisando os dados sobre as categorias profissionais por género, verifica-se que existe uma maior concentração na categoria de Técnicos, representando 74,4% da população.

A nível das Chefias 16 cargos são preenchidos pelo género feminino e 19 pelo género masculino, constatando-se que a maioria das posições mais elevadas na hierarquia são ocupadas por homens.

3.6 Remuneração Base por Género

Intervalos	Feminino		Masculino	
	1003 1354,05	36	9,60%	19
1360,07 1563,68	64	17,07%	37	9,87%
1604,8 1995,3	55	14,67%	38	10,13%
2006 2370,17	52	13,87%	28	7,47%
2444,6 2909,42	16	4,27%	14	3,73%
> 3000	4	1,07%	12	3,20%
	227		148	

Analisando o gráfico referente às remunerações base auferidas, verifica-se que cerca de metade da população da Empresa auferem uma remuneração base situada entre os 1.360€ e 2.370€.

3.7 Remuneração Mensal Média

Feminino	Masculino	
1752,04	1907,41	Geral
1251,53	1201,5	Ensino Básico
1406,54	1613,21	Ensino Secundário
1914,24	2126,58	Ensino Universitário
2317,99	2318,37	Chefias
1864,12	2076,53	Técnicos
1369,51	1238,34	Assistentes

Analisando o valor médio da remuneração mensal auferida pelos trabalhadores da Empresa, verifica-se que o género feminino recebe 1.752,04€ e o género masculino 1.907,41€.

Pode-se assim concluir que não existem discrepâncias relevantes entre os valores médios auferidos por homens e mulheres.

4. Diagnóstico

A implementação do Plano para a Igualdade resultou do preenchimento de um diagnóstico que permitiu obter a informação mais concreta no que respeita à situação da Agência em matéria de igualdade entre homens e mulheres.

O instrumento de diagnóstico utilizado foi o “Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade” disponibilizado pela CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Foram analisadas as seguintes dimensões:

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Formação contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

Assim, tendo em vista a promoção de igualdade de género, a Agência compromete-se a seguir o presente Plano que assenta nos resultados obtidos através do preenchimento do diagnóstico e na análise das oportunidades de melhoria identificadas.

Em cada uma das dimensões da igualdade de género, são propostas medidas para o ano de 2021, plasmado no quadro em anexo.