



PEQUENOS GESTOS
MUDAM O MUNDO

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

SOPRO

Índice

1. INTRODUÇÃO	3
2. CARACTERIZAÇÃO DA ENTIDADE	4
3. ÁREAS DE INTERVENÇÃO E OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	5
4. PLANO DE AÇÃO	6
I. ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES.....	6
II. IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO	7
III. FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA	7
IV. IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	8
V. PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE.....	9
VI. CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL	10
VII. PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO.....	11
VIII. COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA.....	11
5. MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO	12
6. VIGÊNCIA.....	12
7. NOTAS FINAIS.....	12

1. INTRODUÇÃO

De acordo com as orientações da Declaração Universal dos Direitos Humanos, do Tratado da União Europeia, do Pacto Europeu para a Igualdade entre homens e mulheres e, ainda, a Constituição da República Portuguesa (art.º 13º) e do Código do Trabalho (art.ºs 23º a 65º), a SOPRO considera que a igualdade de género é um direito humano fundamental para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena na sociedade de homens e mulheres enquanto pessoas.

Desta forma, a SOPRO reconhece que as adoções de políticas de igualdade de oportunidades constituem uma forma de otimizar os recursos humanos e destacar o compromisso perante a efetiva igualdade entre mulheres e homens.

Este Plano para a Igualdade de Género tem como intuito ser um instrumento de trabalho que estabeleça objetivos e medidas nas quais a SOPRO se comprometa a desenvolver e cumprir, a fim de garantir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre todos os géneros.

Neste sentido, os eixos que lideram o Plano para a Igualdade de Género da SOPRO são os seguintes:

- I. Estratégia, missão e valores
- II. Igualdade no acesso ao emprego
- III. Formação inicial e contínua
- IV. Igualdade nas condições de trabalho
- V. Proteção na parentalidade
- VI. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal
- VII. familiar e pessoal
- VIII. Prevenção da prática de assédio no trabalho
- IX. Comunicação Interna e Externa

Este Plano de Igualdade é destinado a todos(as) os(as) colaboradores(as) da SOPRO assim como todas as pessoas que estabelecem uma ligação com a entidade: parcerias e/ ou voluntariado.

2. Caracterização da entidade

A SOPRO é uma associação sem fins lucrativos, fundada a 26 de setembro de 1996, através de escritura pública, adquirindo personalidade jurídica como associação e com o estatuto de utilidade pública, desde o momento em que é reconhecida como ONGD (Organização Não Governamental para o Desenvolvimento) pelo Ministério dos Negócios Estrangeiros.

A SOPRO tem como Missão: Educar os jovens para a solidariedade e promover projetos de cooperação para o desenvolvimento do ser humano no mundo.

A Visão da SOPRO passa por “ser reconhecida como uma ONGD coerente com a sua missão e os seus valores nas ações que desenvolve. Ser um agente mobilizador da participação de todos e, em especial, dos jovens como testemunho e canal para viver a solidariedade”.

São assumidos como Valores da associação:

- A solidariedade autêntica como base de uma ordem mundial que garanta uma qualidade de vida digna para todos os seres humanos;
- A cooperação como principal ferramenta para o desenvolvimento do ser humano no mundo;
- O voluntariado.
- A educação como direito universal e base do desenvolvimento humano. A educação como meio de erradicação da pobreza e impulsionador de mudanças sociais;
- A integridade como característica do trabalho da associação, pautado pelo respeito pelas regras éticas e boas práticas;
- Os princípios de igualdade de género e o reconhecimento do igual valor social entre homens e mulheres.
- A justiça e o respeito pelas diferenças culturais e sociais.

3. Áreas de Intervenção e objetivos estratégicos

Tendo presente a importância da Igualdade de Género, e como forma de demonstrar o compromisso da SOPRO com este tema, é apresentado o Plano para a Igualdade para 2021, tendente a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Tendo em conta os eixos de atuação acima mencionados, que integram o Plano para a Igualdade de Género da SOPRO, foram definidos como objetivos estratégicos para as áreas de intervenção o desenvolvimento de ações que constituam práticas positivas em matéria de combate a todas as formas de discriminação e de desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho e que estimulem o surgimento de uma nova cultura institucional que integre o princípio da igualdade de tratamento nas suas práticas, aliando a melhoria da eficácia e produtividade no trabalho à justiça social e igualdade entre géneros.

Com a implementação do Plano para a Igualdade de Género, a SOPRO pretende potenciar nas distintas áreas de intervenção os seguintes objetivos:

- Integrar e salvaguardar os princípios da Responsabilidade Social e Igualdade de Género na cultura organizacional.
- Envolver todos os colaboradores e colaboradoras na implementação do Plano para a Igualdade.
- Promover a igualdade de oportunidade à formação inicial e contínua, garantindo igual acesso à informação e crescimento profissional a todos os colaboradores e colaboradoras.
- Garantir as condições de aplicação do princípio de Igualdade de Género na gestão dos recursos humanos e no acesso ao emprego.
- Promover a conciliação entre as responsabilidades parentais, pessoais, familiares e profissionais dos colaboradores e colaboradoras.
- Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho.

- Adotar uma política de comunicação e linguagem inclusiva promotora da igualdade entre homens e mulheres.

4. Plano de Ação

I. Estratégia, missão e valores

A SOPRO incorpora na sua missão e valores os princípios de igualdade de género e implementa práticas nesse domínio, tendo como base uma estratégia coerente assente no reconhecimento do igual valor social entre homens e mulheres.

Eixo	Ações	Medidas	Responsável Focal Point	Indicadores	Prazo
Estratégia, missão e valores	Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	Divulgar, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo	Recursos Humanos SOPRO	Evidência de Implementação	Até final de 2021
	Assegurar a implementação do Plano para a IG, sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Definir, acompanhar e monitorizar a implementação do PIG	Recursos Humanos SOPRO	Evidência de Implementação	Até final de 2021
	Consciencializar os/as colaboradores/as da SOPRO para a importância da IG	Dar a conhecer aos os/as colaboradores/as o Plano para a IG da SOPRO	Recursos Humanos SOPRO e Órgãos diretivos	Evidência da Apresentação na reunião Equipa/Ata da Reunião	Até final de 2021
	Assumir publicamente, interna e externamente, o compromisso da SOPRO com a promoção da IG	Redigir sistematicamente os documentos estratégicos da SOPRO, tais como o plano de atividades e regulamentos, para que contemplem uma linguagem inclusiva e apresentem os dados relativos aos recursos humanos com desagregação por sexo	Recursos Humanos e Órgãos diretivos	Revisão sistemática dos textos de todos os regulamentos e documentos estratégicos	Todos os textos produzidos no decorrer de 2021

II. Igualdade no acesso ao emprego

A SOPRO visa promover e garantir uma efetiva igualdade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e condições de trabalho, reconhecendo o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento nos critérios de seleção e condições de contratação.

Eixo	Ações	Medidas	Responsável Focal Point	Indicadores	Prazo
Igualdade no acesso ao emprego	Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Procedimento interno de Recrutamento & Seleção que inclua regras de desagregação por sexo	Recursos Humanos e Órgãos diretivos	Evidência do procedimento interno criado e implementado	Até final de 2021
	Promover um processo de Recrutamento & Seleção coerente com os princípios de não discriminação entre homens e mulheres	Garantir, sempre que possível, equidade na representação de género nas equipas de seleção	Recursos Humanos e Órgãos diretivos	Evidência de Implementação	Até final de 2021

III. Formação inicial e contínua

A SOPRO reconhece o acesso à formação e à educação como um direito comum a mulheres e homens, proporcionando-lhes os meios necessários à sua concretização, estimulando os processos de aprendizagem ao longo da vida, sem qualquer tipo de discriminação.

Eixo	Ações	Medidas	Responsável Focal Point	Indicadores	Prazo
Formação Inicial e Contínua	Promover a participação equilibrada de género na oportunidade de qualificação na formação	Elaborar e implementar planos de formação com base na necessidade de garantir a igualdade de oportunidade de qualificação	Recursos Humanos	Plano de Formação SOPRO	Até final de 2021

		Efetuar o tratamento desagregado por género na monitorização da execução dos planos de formação	Recursos Humanos	Plano de Formação SOPRO	Até final de 2021
--	--	---	------------------	-------------------------	-------------------

IV. Igualdade nas condições de trabalho

A SOPRO admite manter uma linha de atuação junto dos/as colaboradores/as de forma a promover uma contínua igualdade de oportunidades, direitos e deveres no que são as condições de trabalho, bem como assegurar que as práticas de recrutamento têm em conta os princípios de igualdade e não discriminação, bem como o de equidade. Neste eixo de atuação a SOPRO quer que as medidas adotadas e em vigência tenham em conta a igualdade de tratamento no que concerne ao género, que haja uma maior paridade em todas as camadas da associação, assim como no que diz respeito à progressão na carreira.

Eixo	Ações	Medidas	Responsável Focal Point	Indicadores	Prazo
Igualdade nas condições de trabalho	Garantir o princípio da equidade e não discriminação	Encorajar a candidatura e seleção de ambos os géneros, para funções onde estejam sub-representados	Recursos Humanos SOPRO	Evidência de Implementação	Até final de 2021
	Utilizar uma linguagem inclusiva e conteúdos não discriminatórios nos anúncios	Encorajar a candidatura de ambos os géneros	Recursos Humanos SOPRO	Evidência de Implementação	Até final de 2021
	Garantir as condições do princípio da Igualdade de Género e Não Discriminação nos processos de Recrutamento e Seleção	Elaboração de Manual de Acolhimento de Novos/as Colaboradores/as, com um capítulo dedicado à Igualdade de Género e Não Discriminação.	Recursos Humanos SOPRO	Manual de Acolhimento	Até final de 2021
	Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Avaliação e análise dos postos de trabalho, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, prevenindo enviesamentos	Recursos humanos SOPRO	Recibos de vencimento	Até final de 2021

	Garantir as condições do Princípio da Igualdade de Género e Não Discriminação no âmbito da remuneração	Criação de um registo de reclamações/queixas efetuadas pelos/as colaboradores/as no âmbito da remuneração, alegando fatores de discriminação de género	Recursos Humanos	Registo de reclamações/queixas efetuadas	Até final de 2021
	Assegurar o direito à igualdade de oportunidades, direitos e deveres de todos/as os/as colaboradores/as independentemente das características individuais e/ou convicções políticas, ideológicas e/ou filiação sindical	Divulgação da informação e oportunidades, direitos e deveres, em local acessível e apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de igualdade	Recursos Humanos SOPRO	Reuniões Semestrais	Até final de 2021

V. Proteção na parentalidade

A SOPRO incentiva e reconhece que a proteção da maternidade e da paternidade, e o direito de assistência à família, são condições essenciais para a promoção de uma relação equilibrada entre vida profissional e vida familiar, tratando de igual modo o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte das/os colaboradoras e colaboradores.

Eixo	Ações	Medidas	Responsável Focal Point	Indicadores	Prazo
Proteção na parentalidade	Reforçar a informação sobre direitos de parentalidade	Promover a informação sobre direitos e deveres no âmbito da parentalidade, divulgando alterações legislativas	Recursos Humanos SOPRO	Reuniões de equipa	Até final de 2021
	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos/as Colaboradores/as	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a SOPRO trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas Colaboradoras e pelos Colaboradores.	Recursos Humanos SOPRO	Evidência de Implementação	Até final de 2021
	Incentivar a licença de amamentação para além do 1º ano de vida,	Promover a informação acerca desta medida	Recursos Humanos SOPRO	Evidência da Apresentação na reunião	Até final de 2021

	aumentando a duração do comprovativo			Equipa/Ata da Reunião	
	Facilitar a ausência do/a colaborador/a durante o 1º dia de aulas	Divulgação da informação	Recursos Humanos e Órgãos diretivos	Apresentação Reunião	Até final de 2021

VI. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

As modalidades flexíveis do trabalho constituem um dos indicadores mais importantes para a SOPRO da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, entendendo o tempo e o modo de organização do trabalho como elementos reguladores do equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal.

Eixo	Ações	Medidas	Responsável/Focal Point	Indicadores	Prazo
Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	Contribuir para a efetivação de horários de trabalho facilitadores da conciliação do trabalho e da vida familiar e pessoal	Possibilitar e criar condições para a realização do tele-trabalho, dotando trabalhadores/as de ferramentas e de equipamentos que lhes permitam trabalhar em regime de trabalho à distância	Recursos Humanos e Órgãos diretivos	Nº de trabalhadores e trabalhadoras que optaram pelo regime de trabalho à distância	Até final de 2021
		Implementar maior flexibilização na gestão de horários de trabalho, possibilitando aos/as trabalhadores/as gerirem o horário de entrada e saída de acordo com as suas necessidades pessoais /familiares, tendo em conta as necessidades do serviços e a legislação em vigor	Recursos Humanos e Órgãos diretivos	Nº de trabalhadores e trabalhadoras com horário flexível	Até final de 2021
	Contribuir para uma melhor conciliação do trabalho e da vida familiar e pessoal	Incentivar a redução da frequência de trabalhar para além do horário de trabalho	Recursos Humanos e Órgãos diretivos	Redução efetiva da frequência de ficar a trabalhar para além do horário de trabalho por parte de trabalhadores/as	Até final de 2021

VII. Prevenção da prática de assédio no trabalho

O combate à discriminação e a prevenção do assédio são preocupações permanentes na SOPRO, quaisquer práticas neste âmbito serão repudiadas/julgadas, dando lugar a um processo disciplinar. A SOPRO assume, por isso, o compromisso de continuar a executar o plano de prevenção e combate ao assédio, assim como proceder a uma averiguação/investigação aquando de denúncias neste âmbito.

Eixo	Ações	Medidas	ResponsávelFocal Point	Indicadores	Prazo
Prevenção da prática de assédio no trabalho	Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Criação de grupo de reflexão	Recursos Humanos SOPRO	Grupo de Reflexão	Até final de 2021
		Dinamização de focus grupo e roleplays	Recursos Humanos SOPRO	Reuniões de Equipa	Até final de 2021
		Aplicação de política de tolerância zero, com sanção disciplinar	Recursos Humanos SOPRO	Evidência de Implementação	Até final de 2021

VIII. Comunicação interna e externa

Visa promover em cada serviço e/ou comunicação a utilização de linguagem e imagens inclusivas em todos os processos de comunicação internos e externos. A SOPRO tenta pautar a sua comunicação por utilizar uma linguagem inclusiva e não discriminatória na promoção das suas atividades, bem como na relação com os seus colaboradores/as.

Eixo	Ações	Medidas	ResponsávelFocal Point	Indicadores	Prazo
Comunicação interna e externa	Promover a linguagem inclusiva e paritária	Adoção progressiva da linguagem inclusiva	Recursos Humanos SOPRO	Nº de Documentos alterados	Até final de 2021
	Manter uma “política de porta aberta”	Adoção de mecanismo, onde colaboradores/as, sócios/as colocassem ideias que gostavam de ver trabalhadas	Recursos Humanos SOPRO	Evidência de Implementação	Até final de 2021
	Incorporar e utilizar linguagem e imagens inclusivas em todos os processos de comunicação internos ou externos do organismo	Criação Newsletter digital com áudio	Recursos Humanos SOPRO	Documentos elaborados	Até final de 2021

5. Monitorização e Avaliação

O Plano para a Igualdade da SOPRO será alvo de uma avaliação anual e uma monitorização regular por ação e medidas. Serão aplicados como instrumentos de avaliação, as reuniões de avaliação e monitorização. A responsabilidade de condução deste processo é da equipa técnica, bem como direção. Os procedimentos adotados serão: as reuniões da equipa com uma regularidade semestral, de forma a promover momentos dinâmicos de avaliação, permitindo uma reflexão para o futuro, possibilitando ajustes de medidas e/ou implementação de novas.

A monitorização do Plano será uma mais valia importante para a sua implementação, bem como para alcançar os resultados esperados no que concerne a práticas igualitárias.

6. Vigência

O Plano vigorará durante o ano de 2021, desde a sua aprovação até ser revogado.

7. Notas finais

Não obstante a aplicação deste Plano para a Igualdade é um documento ativo, com atualizações das ações e medidas, sendo um documento que é de todos/as colaboradores/as devendo por isso ser discutido, analisado, melhorado e aperfeiçoado com vista à adaptação e implementação das respostas a uma realidade social que se caracteriza como dinâmica e em constante mudança, tendo sempre uma perspetiva de melhoria constante de um bem que é comum a todas as pessoas que trabalham na entidade.



PEQUENOS GESTOS
MUDAM O MUNDO

Casa Irmão Manuel
Travessa de Santo António 236
Barcelinhos
4755-054 Barcelos
Portugal

geral@sopro.org.pt
+351 253 837 259
+351 965 659 916