



ESCOLA NACIONAL DE
BOMBEIROS

REUNIÃO DE DIRECÇÃO
dia 20/07/2023
deliberado no ponto 50 da acta 10

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

2023/2027

Conteúdo

Enquadramento	3
Contexto	4
Objetivos do Plano	4
Estratégia, Missão e Valores	5
Plano de Ações para a Igualdade de Género	6
Avaliação e Monitorização do Plano	10



Enquadramento

A igualdade entre homens e mulheres, enquanto princípio de cidadania está consagrada na Constituição da República Portuguesa, constituindo a sua promoção uma das tarefas fundamentais do Estado português.

De forma a dar cumprimento da legislação nacional em vigor e adicionalmente desenvolver ações positivas que contribuam para promover a igualdade de género, a Escola Nacional de Bombeiros (ENB) elaborou o presente Plano, estando o mesmo alinhado com as recomendações de algumas instâncias supranacionais, nomeadamente a Comissão Europeia (Horizonte Europa).

Adicionalmente, a ENB expressa os princípios da igualdade entre homens e mulheres nos seus documentos estratégicos.

A igualdade de género no acesso, manutenção e promoção no setor dos Bombeiros tem vindo a ser alvo de melhorias significativas ao longo dos últimos anos, revelando-se através de um aumento considerável de mulheres que se inscrevem nos Bombeiros e posteriormente realizam formação através da ENB.

Contexto

A 1 de Julho de 2023, o Efetivo da ENB apresentava a seguinte distribuição:

- Distribuição do nº de Colaboradores por género - Mulheres e Homens

Total de Colaboradores	95	%
Mulheres	47	49.5
Homens	48	50.5

- Distribuição por Carreira - Mulheres e Homens

Carreira	Mulheres	Homens
Dirigentes	0	3
Técnico superior	13	5
Técnico docente	6	22
Técnico profissional	3	4
Assistente técnico	24	4
Assistente operacional	1	10

- Distribuição por Habilitação Literária - Mulheres e Homens

Habilitação Literária	Mulheres	Homens
Ensino Superior	24	18
Até ao 12º ano	23	30

Objetivos do Plano

A ENB pretende com o seu Plano para a Igualdade de Género:

1. Garantir qualquer forma de não discriminação entre homens e mulheres, proporcionando a ambos as mesmas oportunidades, no acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira;

2. Opor-se a qualquer forma de discriminação com base no género, nacionalidade, etnia, religião, orientação sexual ou qualquer outra, nos processos de recrutamento e no seu desenvolvimento pessoal;
3. Adotar políticas e procedimentos internos para a promoção da igualdade de género, igualdade de oportunidades e não discriminação.

Estratégia, Missão e Valores

A ENB elencou um conjunto de ações que se devem verificar em matéria de igualdade de género, igualdade de oportunidades e não discriminação, consideradas essenciais na Instituição, definindo os respetivos eixos, objetivos, medidas, ações e área responsável.

Considera-se essencial o envolvimento dos responsáveis de todas as áreas da ENB para a sua implementação. Todas as chefias (Dirigentes, Diretores de Departamento, Coordenadores de Centros, Serviços, Gabinetes e Áreas Técnicas), garantem o seu envolvimento na prossecução dos objetivos elencados neste Plano, em termos de garantir as políticas definidas para a igualdade de género.

Para tal, a ENB irá:

- Fazer a divulgação em toda a organização das medidas definidas;
- Garantir o envolvimento dos responsáveis, e dar-lhes a formação necessária para que permitam atingir os objetivos em termos de igualdade de género;
- Realizar sessões de esclarecimento para as chefias e outros quadros, de todas as áreas operacionais e transversais da ENB;
- Criar uma Comissão para monitorizar o presente Plano, identificando claramente as suas competências.

A implementação deste Plano para a Igualdade de Género tem o apoio da Direção da ENB.

Plano de Ações para a Igualdade de Género

A ENB pretende com este Plano implementar as seguintes medidas:

- Reduzir a discriminação em função do género;
- Promover a igualdade de géneros no acesso e desenvolvimento da carreira;
- Promover a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal.

Deste modo, a ENB apresenta o seu Plano, propondo-se atuar nos seguintes eixos:

EIXO 1 - RECRUTAMENTO: IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO

Este eixo reflete-se no recrutamento e seleção (R&S) de colaboradores. Assim, o processo de R&S deve orientar-se pelo princípio da igualdade e não discriminação em função do género, valorizando de igual forma as competências, as necessidades e as responsabilidades de mulheres e homens.

EIXO 2 - FORMAÇÃO: FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA

Este eixo pretende dar as mesmas oportunidades de aprendizagem aos colaboradores, quer às mulheres quer aos homens, no seu percurso profissional dotando-os das mesmas capacidades e competências.

EIXO 3 - IGUALDADE NA CARREIRA E NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Este eixo pretende dar as mesmas condições de acesso à carreira profissional, sem qualquer discriminação em função do género, apenas assente em princípios de meritocracia.

EIXO 4 - CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO - VIDA PESSOAL

Este eixo pretende organizar os tempos de trabalho dos colaboradores como elemento regulador do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, assim como definir a existência de determinados benefícios de saúde e de bem-estar, que possam contribuir para esse equilíbrio.

EIXO 5 - PREVENÇÃO E COMBATE À VIOLÊNCIA DE GÉNERO

Este eixo pretende que se implementem medidas e políticas que garantam a prevenção de práticas de ofensas à integridade física e moral dos colaboradores, assim como contra a sua honra e dignidade.

Neste contexto, a ENB definiu para cada um dos eixos os objetivos, as medidas, as ações e a área responsável pela implementação das mesmas.

EIXO 1 - RECRUTAMENTO: IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO			
OBJETIVO	MEDIDAS	AÇÕES	ÁREA RESPONSÁVEL
<p>1. Proporcionar um recrutamento e seleção mais justo e igualitário, em termos de homens e mulheres;</p> <p>2. Incentivar uma cultura de igualdade de género, assegurando o respeito pelo princípio da igualdade e de não discriminação em função do género.</p>	<p>1. Promover ações de sensibilização direcionadas para os responsáveis pelo recrutamento e seleção, no sentido da não discriminação em função do género, tentando manter o equilíbrio na seleção de homens e mulheres;</p> <p>2. Incentivar o recrutamento e seleção de homens e mulheres para funções onde estejam sub-representados.</p>	<p>1. Realizar ações de sensibilização para os colaboradores responsáveis pelo recrutamento;</p> <p>2. Elaborar programas dedicados à atração do género sub-representado, para determinadas funções.</p>	Direção de Recursos Humanos (DRH)
EIXO 2 - FORMAÇÃO: FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA			
OBJETIVO	MEDIDAS	AÇÕES	ÁREA RESPONSÁVEL
<p>1. Promover uma cultura de igualdade entre homens e mulheres;</p> <p>2. Promover uma cultura de igualdade nos locais de trabalho, dando formação nas práticas de trabalho, de acordo com as funções;</p> <p>3. Proporcionar o acesso equilibrado de homens e mulheres a posições de gestão.</p>	<p>1. Fazer constar do plano de formação contínua, ações de formação sobre a temática da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres;</p> <p>2. Garantir o acesso de ambos os géneros ao número mínimo de horas de formação certificada para o exercício das suas funções;</p> <p>3. Garantir formação de liderança para ambos os géneros para o exercício de funções de gestão;</p> <p>4. Possibilitar o estatuto de trabalhador-estudante a todos os colaboradores que pretendam prosseguir estudos.</p>	<p>1. Elaborar conteúdos programáticos sobre igualdade de género;</p> <p>2. Promover formação contínua na modalidade a distância de forma a garantir a igualdade na acessibilidade de todos os colaboradores e evitar desistências;</p> <p>3. Incentivar a participação equilibrada de homens e mulheres em posições de gestão;</p> <p>4. Promover o acesso à progressão de estudos a todos os colaboradores.</p>	DRH

EIXO 3 - IGUALDADE NA CARREIRA E NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO			
OBJETIVO	MEDIDAS	AÇÕES	ÁREA RESPONSÁVEL
<p>1. Incentivar a participação equilibrada das mulheres e homens em posições de gestão;</p> <p>2. Proporcionar a igualdade de género na progressão e no desenvolvimento da carreira;</p> <p>3. Monitorizar a evolução da composição por género das posições de gestão.</p>	<p>1. Identificar as mulheres e homens com elevado potencial que possam vir a ocupar posições de gestão para terem oportunidade de ocupar essas posições;</p> <p>2. Definir planos de sucessão, e estabelecer regras que proporcionem a não discriminação de acesso às posições em aberto;</p> <p>3. Dar as mesmas oportunidades de intervenção em projetos internacionais e nacionais, quer a homens quer a mulheres, sem discriminação de género.</p>	<p>1. Identificar o número de mulheres e homens que ocupam posições de gestão;</p> <p>2. Criar procedimentos que regulamentem a promoção dos colaboradores a posições de gestão e em processos de sucessão;</p> <p>3. Efetuar a avaliação de desempenho com base em critérios objetivos e comuns a homens e mulheres, de forma a excluir discriminações de género;</p> <p>4. Definir as presenças e a representação em eventos internacionais e nacionais assegurando a igualdade de género.</p>	Direção da ENB
EIXO 4 - CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO - VIDA PESSOAL			
OBJETIVO	MEDIDAS	AÇÕES	ÁREA RESPONSÁVEL
<p>1. Promover a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal dos colaboradores, com vista a facilitar o quotidiano laboral dos colaboradores e com reflexo nas outras dimensões de vida de cada um.</p>	<p>1. Criação de condições para a flexibilização do horário de trabalho;</p> <p>2. Promover teletrabalho, sempre que o mesmo seja possível;</p> <p>3. Restringir o envio de emails e contactos telefónicos entre os superiores hierárquicos e colaboradores, fora do horário de trabalho, exceto em caso de urgência;</p>	<p>1. Criar e implementar procedimentos que regulem, de forma inequívoca, as medidas de conciliação entre o trabalho e a vida pessoal;</p> <p>2. Adaptação de equipamentos informáticos de forma a possibilitar o teletrabalho;</p> <p>3. Elaborar o relatório com as percentagens de colaboradores que</p>	Direção da ENB e DRH



ESCOLA NACIONAL DE
BOMBEIROS

	<p>4. Estabelecer determinados benefícios como protocolos com entidades prestadoras de serviços (ensino superior, clínicas médicas, ginásios, entre outros) onde se possam estabelecer preços mais acessíveis para os colaboradores;</p> <p>5. Incentivar vídeo conferências, como forma de redução das deslocações à ENB.</p>	<p>aderiram às medidas definidas.</p> <p>4. Divulgar os protocolos existentes com entidades prestadoras de serviços, na intranet e por email, de forma a todos os colaboradores possam usufruir dos benefícios.</p>	
EIXO 5 - PREVENÇÃO E COMBATE À VIOLÊNCIA DE GÉNERO			
OBJETIVO	MEDIDAS	AÇÕES	ÁREA RESPONSÁVEL
<p>1. Prevenir a discriminação e combater os diversos tipos de assédio e a violência a todos os níveis;</p> <p>2. Definir, implementar e disseminar um código de conduta para a diversidade e igualdade de género;</p> <p>3. Garantir um ambiente organizacional baseado no respeito pela integridade e dignidade das pessoas que trabalham e estudam na ENB.</p>	<p>1. Aumento da consciencialização do que são comportamentos de discriminação e assédio de modo a inibir o seu surgimento na instituição e/ou a sua eliminação.</p> <p>2. Criação de um código de conduta para a diversidade e igualdade de género e publicitação do mesmo na página web da ENB.</p> <p>3. Integrar nas práticas regulares de formação, de todos os colaboradores e formandos, conteúdos sobre os diversos tipos de assédio e violência de género.</p>	<p>1. Realização de ações de divulgação de informação para prevenção e combate aos diversos tipos de assédio e violência de género;</p> <p>2. Criação e divulgação de um código de conduta para a prevenção e combate aos diversos tipos de assédio e violência;</p> <p>3. Criação de procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de situações de discriminação, assédio e outras formas de violência (de género) no local de trabalho.</p>	DRH

Avaliação e Monitorização do Plano

Para efeitos de avaliação e acompanhamento do Plano para a Igualdade de Género, a ENB decidiu constituir uma Comissão da qual fazem parte:


- 1 Colaborador da Direção dos Recursos Humanos;
- 1 Colaborador do Gabinete da Qualidade;
- 1 Representante dos Colaboradores das diferentes carreiras da ENB.

Esta Comissão tem como objetivo:

- Proceder à análise, semestralmente, das medidas e das ações definidas no Plano;
- Assegurar o cumprimento do Plano;
- Monitorizar o grau de implementação das ações previstas no mesmo;
- Informar a Direção da ENB da evolução do Plano através de relatório semestral;
- Propor outras ações que considere relevantes para o cumprimento da Igualdade de Género.

Sintra, 20 de julho de 2023

O Presidente da Direção da ENB



Doutor Vítor Reis