



AIR CENTRE

ATLANTIC INTERNATIONAL RESEARCH CENTRE

PLANO PARA IGUALDADE DE GÉNERO

2022

## TABLE OF CONTENTS

1. CONTEXTO	3
2. PRINCÍPIOS	5
3. DIAGNÓSTICO	5
3.1 ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE TALENTOS	6
3.2 EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL	7
3.3 CLIMA SOCIAL	8
3.4 COMUNHÃO E PARCERIAS	9
3.5 INDICADORES, METAS E COMPROMISSOS SUBSCRITOS	9
4. PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO	12
5. EXECUÇÃO DO PLANO DE MONITORIZAÇÃO	14



## 1. CONTEXTO

A igualdade de género é um direito estabelecido, considerado um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a plena participação de todos, independentemente do seu género.

O conceito de igualdade de género traduz-se em direitos iguais, liberdade e oportunidades para todos os géneros, com o objetivo de promover igual valor, reconhecimento e participação em todas as esferas da vida pública e privada.

É um conceito que tem recebido atenção especial e tornou-se mais relevante para as principais entidades internacionais nos últimos anos, com Portugal destacado nesta jornada.

A Resolução n.º 19/2012 do Conselho de Ministros, de 08 de março de 2012, estipulou, em primeiro lugar, que todas as organizações do setor empresarial do Governo fossem obrigadas a adotar um plano de igualdade, destinado a alcançar tratamento e oportunidades iguais para todos os géneros, eliminar a discriminação e facilitar o equilíbrio entre vida profissional, familiar e pessoal.

Essa exigência legal foi posteriormente estendida às empresas listadas no mercado de ações, por meio da Lei n.º 62/2017, de 1.º de agosto de 2017, que aprova o regime de representação equilibrada entre os géneros para os conselhos de administração e conselhos de supervisão em empresas públicas, estipulando no artigo 7.º a exigência de elaboração e comunicação anual de planos de igualdade de género.

Essa lei também chegou a estabelecer que a proporção de homens e mulheres será de 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva, após 1 de janeiro de 2018, e de 33,3%, a partir



AIR CENTRE

da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020, no que diz respeito ao conselho de administração e conselhos de supervisão.

Considerando a contribuição fundamental das organizações empresariais para uma sociedade totalmente democrática e inclusiva, bem como a relevância da diversidade, particularmente de género, para o equilíbrio e desenvolvimento das suas atividades, a AD AIR Centre tem vindo a dedicar especial atenção a este tema, procurando equilibrar a representação de homens e mulheres em toda a organização, com um foco especial em posições de liderança.

Assim, de acordo com o artigo 7º da Lei nº 62/2017, de 1º de agosto de 2017, a AD AIR Centre desenvolveu um plano que visa promover boas práticas no âmbito da igualdade de género, aplicável tanto aos seus colaboradores quanto aos membros de seus órgãos sociais, e permanece comprometida com a sua contínua implementação, monitorização e aperfeiçoamento.



## 2. PRINCÍPIOS

Os valores de inclusão e diversidade fazem parte da matriz da AD AIR Centre, estando intrinsecamente relacionadas com desenvolvimento, crescimento e diversificação das suas atividades. Ao longo do tempo, esses mesmos valores foram ativamente fomentados em toda a organização, através da promoção de igualdade de oportunidades para todos, independentemente de seu papel e posição dentro da organização, bem como de seu gênero, etnia, idade, religião ou orientação sexual.

Em consonância com a estratégia e os valores acima mencionados, a estratégia de recursos humanos da AD AIR Centre também adotou a promoção de uma organização diversificada e inclusiva como um dos seus vetores essenciais, considerando para este fim os diferentes momentos do ciclo de vida do colaborador.

## 3. DIAGNÓSTICO

Para a realização de um diagnóstico abrangente da situação atual da AD AIR Centre, em termos de igualdade de gênero, foram consideradas contribuições de diferentes fontes:

- Guia para a elaboração de planos de igualdade, publicado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e emprego (CITE), órgão nacional português para a igualdade de gênero;
- Dados e inteligência resultantes de pesquisas sobre clima social dos funcionários;



A combinação dessas contribuições possibilitou incorporar a avaliação interna da situação atual da AD AIR Centre, a perspetiva dos colaboradores, bem como dados factuais que ajudam a avaliar objetivamente a posição da empresa em termos de igualdade de género, ao mesmo tempo em que identificam pontos fortes e oportunidades de melhoria.

Em seguida, e com o objetivo de apoiar o plano de igualdade de género apresentado adiante, destacamos os elementos mais importantes desse diagnóstico.

### 3.1 ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE TALENTOS

A AD AIR Centre procura promover igualdade de oportunidades, independentemente do sexo, ao longo de todo o ciclo de vida dos funcionários e o faz com base em 3 pilares distintos:

1. **Atração:** investimento na identificação e atração de talentos com variadas origens académicas, profissionais e pessoais, tendo em vista o princípio da igualdade e da não discriminação com base no género. Nos processos de recrutamento, sempre que os recrutadores apresentam uma lista de competências requeridas, recomenda-se que a representação entre homens e mulheres seja equilibrada. Ao longo das carreiras profissionais, também se procura que essa diversidade de perfis e características seja aprimorada e reforçada, para promover uma melhor preparação dos colaboradores como resposta aos múltiplos desafios colocados pela organização. Além disso, também é recomendado que, nos diferentes níveis da organização, as equipas tenham a representação de ambos os sexos.
2. **Desenvolvimento:** como um dos pilares do modelo estratégico de gestão de recursos humanos, é uma área em que investimos continuamente, vital para o cumprimento da ambição de crescimento e diversificação da AD AIR Centre. No que se refere à formação



peçoal e profissional, é assegurado que o acesso seja transversal e equitativo para toda a organização, abrangendo as diversas atividades, funções, gerações e geografias onde a AD AIR Centre está presente.

- 3. Retenção:** focando no compromisso e retenção do talento necessário para garantir uma resposta, não apenas às necessidades atuais, mas também aos desafios de médio/longo prazo, a AD AIR Centre tem vindo a investir no desenvolvimento de um conjunto de abordagens que promovem o alinhamento entre as expectativas pessoais e profissionais dos colaboradores e os objetivos estratégicos da organização. Esse pilar também é inseparável das iniciativas que serão descritas abaixo, ou seja, no contexto de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, clima social e comunicação.

### 3.2 EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

A questão da igualdade de género deve ser entendida numa perspetiva mais ampla, abrangendo igualdade de oportunidades para todos os géneros, em diferentes contextos – profissional, familiar e pessoal. Nesse sentido, a AD AIR Centre tem vindo a desenvolver programas transversais que visam cumprir essa ambição.

Antes de mais nada, é importante destacar o programa de teletrabalho, que tem por objetivo contribuir ativamente para a integração da vida pessoal e profissional dos colaboradores e, conseqüentemente, para o seu bem-estar e realização profissional. Com diferentes formatos, ajustados às necessidades e realidade de cada colaborador, este programa tem como objetivo compartilhar e incentivar a adoção de modelos de trabalho flexíveis, permitindo que os colaboradores trabalhem remotamente 05 dias por mês.



Além disso, dentro desse contexto, a AD AIR Centre oferece aos seus colaboradores um seguro de saúde, que cobre grande parte das despesas com saúde do colaborador, além de um *check-up* gratuito anual.

### 3.3 CLIMA SOCIAL

Em 2021, a AD AIR Centre iniciou um processo de avaliação sobre clima social dos colaboradores, a fim de obter a sua opinião sobre um conjunto de dimensões consideradas relevantes para sua satisfação e compromisso pela organização: cultura e valores, oportunidades de desenvolvimento, emprego e responsabilidades, relações interpessoais e bem-estar e equilíbrio. Essas dimensões incluem questões relacionadas com tratamento igualitário e oportunidades baseadas em um conjunto de variáveis de diversidade, incluindo género.

Os resultados do acima descrito são analisados de forma holística e comparativa de acordo com o género. Isso leva à conceção e implementação de medidas para mitigar aspetos referidos como menos positivos e, simultaneamente, ampliar os pontos indicados como positivos.

Além disso, a AD AIR Centre sempre demonstra abertura ao diálogo, tanto com os colaboradores, como com os diretores, sempre que a natureza e a importância das questões o exigem, sem necessidade de utilizar canais formais.





### 3.4 COMUNHÃO E PARCERIAS

Com o objetivo de salientar, consistentemente, a importância de promover a igualdade de género na organização e sociedade, a AD AIR Centre tem investido no desenvolvimento de iniciativas de comunicação interna e externa, que visam manifestar publicamente a sua posição no contexto desse tema e consciencializar sobre a sua relevância, bem como no estabelecimento de parcerias nacionais e internacionais com organizações conceituadas.

Em relação à comunicação externa, a AD AIR Centre reforçou a sua presença nos canais digitais (redes sociais e *website*) para disseminar a posição da AD AIR Centre sobre o assunto.

Ao longo dessas iniciativas, entre outras estratégias, e ao lado da partilha de boas práticas, são apresentados modelos com alto potencial para levar a mudanças comportamentais.

### 3.5 INDICADORES, METAS E COMPROMISSOS SUBSCRITOS

Como mencionado anteriormente, a monitorização sistemática da evolução dos indicadores relativos ao género tem sido essencial para consolidar a discussão sobre diversidade e inclusão. Sendo assim, são apresentados, abaixo, dados estatísticos que visam caracterizar a distribuição entre os géneros na AD AIR Centre, bem como apoiar a identificação de possíveis áreas de intervenção no que diz respeito à igualdade de género.



AIR CENTRE

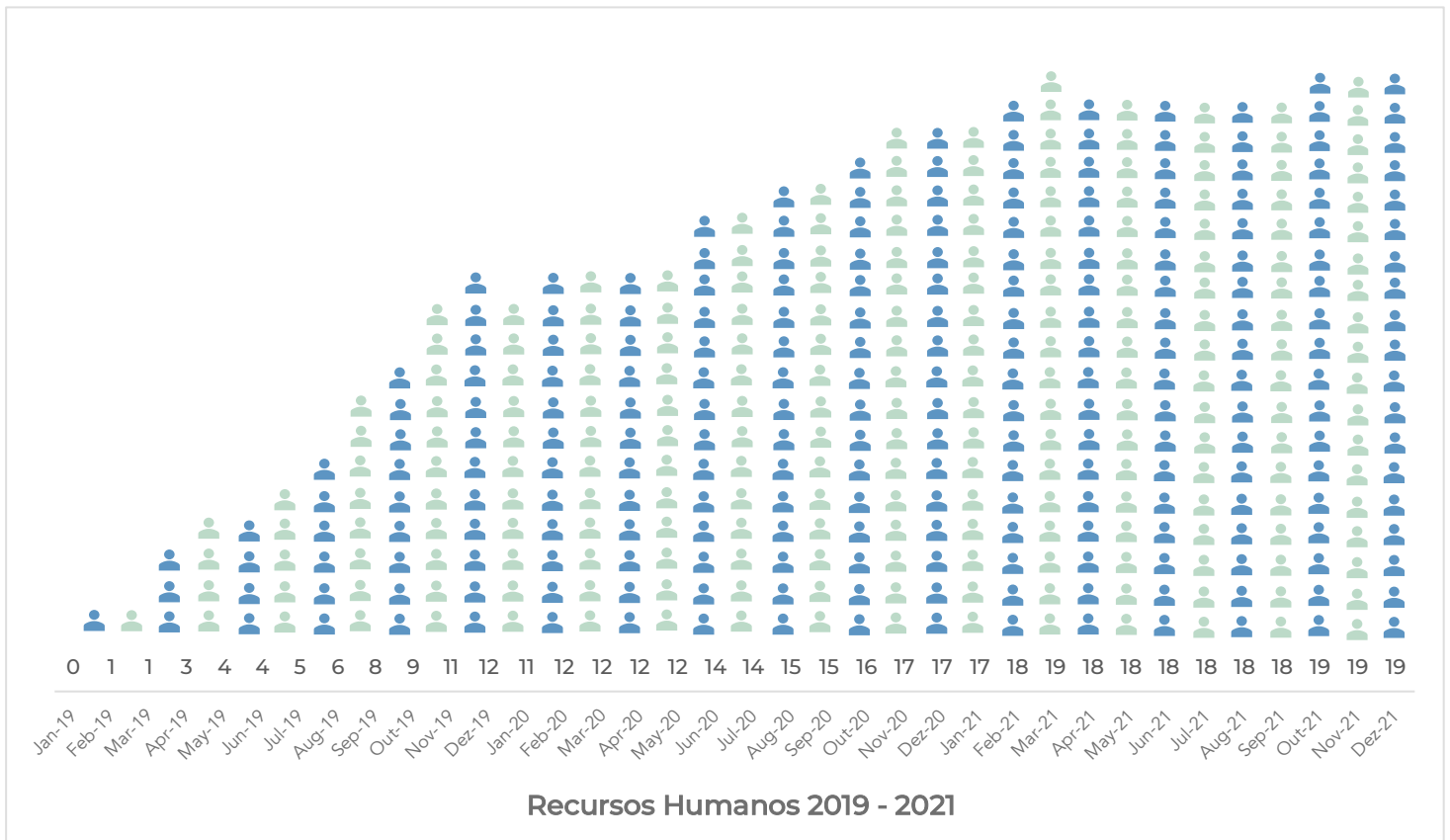


Figura 1 – Evolução do Recursos Humanos na AD AIR Centre (2019-2021)



AIR CENTRE

### Indicadores de Género



Figura 2 – Indicadores de género na AD AIR Centre em 2019

### Indicadores de Género



Figura 3 – Indicadores de género na AD AIR Centre em 2020



## Indicadores de Género



Figura 4 – Indicadores de género na AD AIR Centre em 2021

O diagnóstico realizado destaca a importância da AD AIR Centre desenvolver uma organização mais diversificada e inclusiva, que ofereça igualdade de oportunidades e liberdade, independentemente do género. No entanto, a AD AIR Centre reconhece a necessidade de fortalecer seu investimento para alcançar essa ambição.

#### 4. PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO

A questão da igualdade de género tem sido publicamente e notavelmente defendida pela liderança da AD AIR Centre, demonstrando sua indiscutível relevância dentro da organização.



AIR CENTRE

O diagnóstico apresentado possibilitou à AD AIR Centre definir objetivamente a posição atual como organização de âmbito internacional, possibilitando a identificação e a elaboração de um plano compatível com sua motivação nesta matéria.

Nesse contexto, a AD AIR Centre selecionou as medidas prioritárias em que a organização estará focada nos próximos anos. No entanto, a AD AIR Centre definiu um plano de intervenção multinível, que inclui medidas já implementadas, medidas em execução, bem como medidas a serem implementadas em 2022, descritas em seguida:



## 5. EXECUÇÃO DO PLANO DE MONITORIZAÇÃO

A execução do plano de igualdade da AD AIR Centre estará sujeita a um processo de acompanhamento sistemático para monitorizar a efetividade das suas ações e o alcance das suas metas, identificando potenciais áreas de melhoria ou novas medidas a serem implementadas.

Para isso, AD AIR Centre atribuiu aos Recursos Humanos, a responsabilidade de:

- Garantir e monitorizar a implementação das medidas detalhadas neste plano;
- Adoção de um papel ativo no debate e partilha de tendências e boas práticas no campo da igualdade de género;
- Acompanhar a evolução dos indicadores e propor medidas de reforço, quando necessário;
- Promover, consciencializar e monitorizar ações concretas de melhoria, garantindo que esse tema seja altamente visível dentro da organização;
- Acompanhar o impacto do plano, através da análise de indicadores específicos.

Em conclusão, é importante notar que a AD AIR Centre, como agente com um papel ativo e interventivo na sociedade, acredita que a ambição expressa neste documento deve ir além das fronteiras organizacionais, procurando influenciar positivamente os diferentes atores com os quais interage, de modo a conduzir uma mudança sustentada no paradigma atual.