

# PLANO PARA A IGUALDADE

**EMPRESA** PARPÚBLICA  
**SETOR** Setor empresarial do Estado

**IDENTIFICADOR** P-2023/25  
**DATA DE SUBMISSÃO** 15-09-2023

CARACTERIZAÇÃO			
	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
<b>FAIXA ETÁRIA</b>	15-24 anos	0	0
	25-34 anos	2	0
	35-44 anos	4	4
	45-64 anos	18	10
	>65 anos	1	2
<b>HABILITAÇÕES LITERÁRIAS</b>	Ensino básico	0	0
	Ensino secundário	2	2
	Ensino superior	23	14
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Orgãos de administração	0	0
	Orgãos de fiscalização	0	0
	Orgão sociais	0	0
	Dirigentes Superiores de 1º grau	0	1
	Dirigentes Superiores de 2º nível	2	3
	Direção Intermédia de 1º grau	1	2
	Direção Intermédia de 2º grau	0	0
	Pessoal Técnico Superior	15	10
	Coordenação Técnica	0	0
	Pessoal Assistente Técnico	6	0
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	0

## PLANO PARA A IGUALDADE

<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Pessoal Assistente Operacional	0	1
	Pessoal estagiário/a	0	0
<b>VÍNCULO CONTRATUAL</b>	Contrato de trabalho sem termo	24	17
	Contrato de trabalho a prazo	0	0
	Contrato de trabalho incerto	0	0
	Contrato com vínculo de trabalho temporário	0	0
	Outras situações( prestação de serviços)	0	0

# PLANO PARA A IGUALDADE

## MEDIDAS

**DIMENSÃO:** Estratégia, missão e valores da empresa

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Criação de mecanismos internos que incentivem a apresentação de sugestões, por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras, no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial	Recursos Humanos e Comunicação Interna	Recursos Humanos e Comunicação Interna	Não envolve custos específicos	Efetuar comunicação nesse sentido no canal específico existente.	Até ao final de 2024	
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Task Force existente para acompanhamento da temática da igualdade	Recursos Humanos, Comunicação Interna, Assessoria Jurídica. Acompanhamento de Empresas e Projetos Especiais	Não envolve custos específicos	Implementação das medidas contempladas no Plano para a Igualdade.	Realização de reuniões trimestrais do grupo de trabalho, em 2024	

# PLANO PARA A IGUALDADE

**DIMENSÃO:** Igualdade no acesso ao emprego

**SUBDIMENSÃO:** Anúncios, seleção e recrutamento

**Prevenção de práticas discriminatórias**

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	Recursos Humanos	Recursos Humanos e Comissão Executiva	Não envolve custos específicos	Verificação de todos os anúncios que vierem potencialmente a ser divulgados em 2024	Concretização da medida	

# PLANO PARA A IGUALDADE

**SUBDIMENSÃO:** Não renovação de contratos a termo

## Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Procedimento para assegurar que a empresa substitui temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos	Esta medida não se aplica - não temos contratos a termo.	Esta medida não se aplica - não temos contratos a termo.	Não envolve custos específicos	Esta medida não se aplica - não temos contratos a termo.	Esta medida não se aplica - não temos contratos a termo.	Esta medida não se aplica - não temos contratos a termo.

# PLANO PARA A IGUALDADE

## DIMENSÃO: Formação inicial e contínua

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; Assédio moral e sexual no trabalho	Recursos Humanos e Comunicação Interna	Recursos Humanos e Comunicação Interna	1000€	Realização de uma iniciativa anual	Até ao final de 2024	

# PLANO PARA A IGUALDADE

**DIMENSÃO:** Igualdade nas condições de trabalho

**SUBDIMENSÃO:** Salários

**Prevenção de práticas discriminatórias**

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), do sistema de análise das funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”	Recursos Humanos	Recursos Humanos e Comissão Executiva	Não envolve custos específicos	Terminar a realização do descritivo de funções	Realização de 100% dos descritivos funcionais	
Assegurar a informação a trabalhadoras e trabalhadores sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação - Promover a transparência da política salarial	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas	Recursos Humanos	Recursos Humanos e Comissão Executiva	Não envolve custos específicos	Análise do tema	Até final de 2024	

# PLANO PARA A IGUALDADE

**DIMENSÃO:** Proteção na parentalidade

**SUBDIMENSÃO:** Licenças / Licenças partilhadas

**Prevenção de práticas discriminatórias**

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Criação e implementação de procedimento interno que assegure a afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade	Comunicação Interna	Recursos Humanos, Assessoria Jurídica e Tecnologias de Informação	Não envolve custos específicos	Divulgação da atualização da informação no canal específico criado para o efeito	até junho 2024	



# PLANO PARA A IGUALDADE

**DIMENSÃO:** Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

**SUBDIMENSÃO:** Jornada contínua

**Prevenção de práticas discriminatórias**

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir que a modalidade de jornada contínua contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa concede a modalidade de jornada contínua a pedido de trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica	Esta medida não se aplica - não temos a modalidade de jornada contínua	Esta medida não se aplica - não temos a modalidade de jornada contínua	sem custos	Esta medida não se aplica - não temos a modalidade de jornada contínua	Esta medida não se aplica - não temos a modalidade de jornada contínua	Esta medida não se aplica - não temos a modalidade de jornada contínua

# PLANO PARA A IGUALDADE

## DIMENSÃO: Prevenção da prática de assédio no trabalho

### Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Elaboração e adoção de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	Recursos Humanos	Recursos Humanos, Assessoria Jurídica, Comunicação Interna	sem custos	Atualização do Código de Boa Conduta e Prevenção do Assédio	ate dezembro 2024	