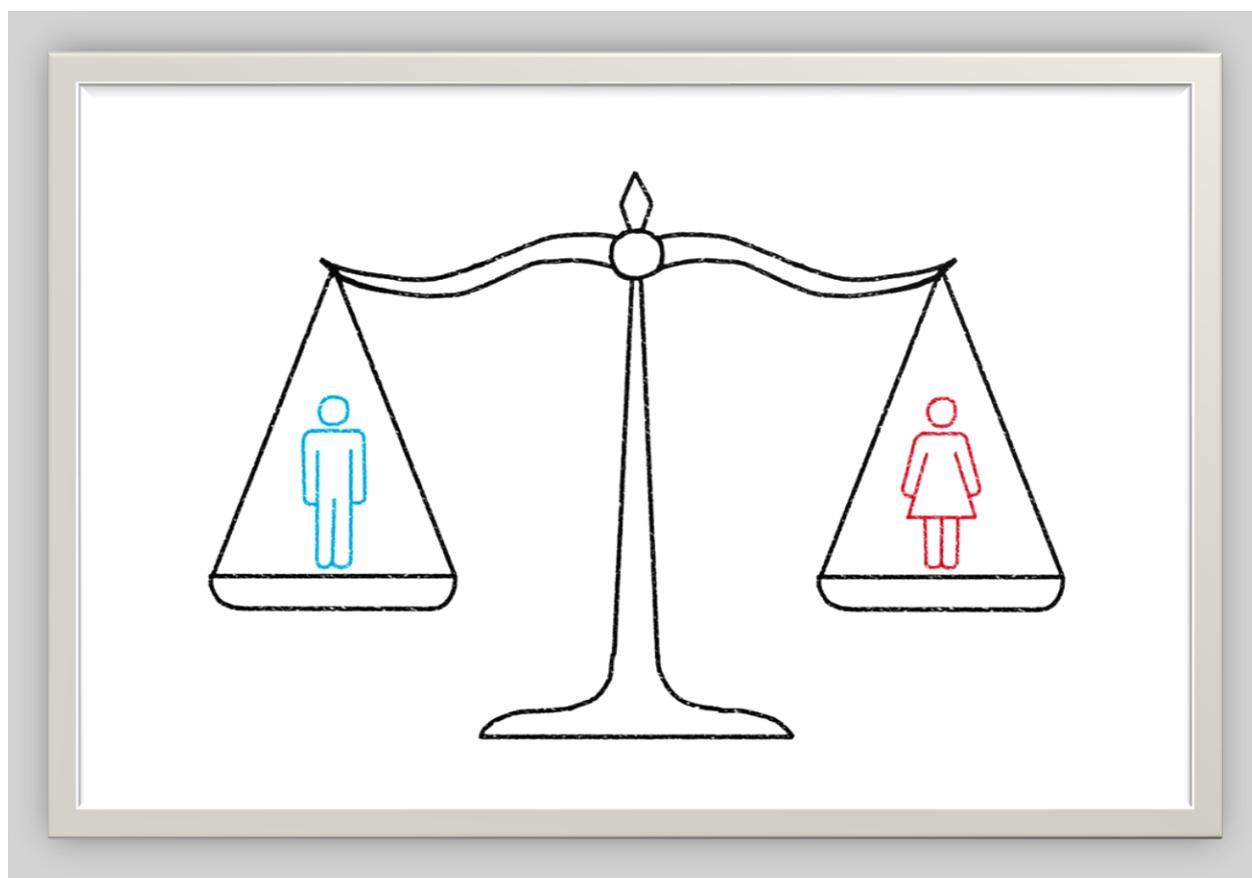




aicep Portugal Global



PLANO PARA A IGUALDADE DA AICEP, E.P.E. 2022-2023

1. Contexto

2. Estratégia Nacional para a Igualdade - Enquadramento Legal

3. Os nossos indicadores

3.1 Total de Trabalhadores por Sexo em Portugal

3.2 Idades por Sexo

3.3 Antiguidade na Empresa por Sexo

3.4 Habilitações Literárias por Sexo

3.5 Categorias Profissionais por Sexo

3.6 Remuneração Base por Sexo

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, em Portugal, nas esferas da vida pública e privada.

2. Estratégia Nacional para a Igualdade - 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 raça (...), 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 Sexo em Portugal

Os dados analisados são referentes a 31 de dezembro de 2021, e apenas abrangem os trabalhadores/as da AICEP a desempenhar funções em Portugal.

	Feminino	Masculino	
%	65,78	34,21	100,00
Nº	223	116	339

Após análise dos dados, verifica-se que, no Quadro Ativo, o número de trabalhadoras do sexo feminino constitui 65% da amostra e os trabalhadores do sexo masculino quase 35%.

3.2. Idades por Sexo

Escalões	Feminino	Percentagem	Masculino	Percentagem
23-28	13	3,83%	4	1,17%
29-34	22	6,48%	14	4,12%
35-40	12	3,53%	6	1,76%
41-46	16	4,71%	15	4,42%
47-52	43	12,68%	28	8,25%
53-58	64	18,87%	25	7,37%
59-64	38	11,20%	18	5,30%
65-68	15	4,42%	6	1,76%
	223		116	

A análise da distribuição dos escalões etários revela homogeneidade nos dados, observando-se que a maioria das trabalhadoras do sexo feminino se encontra no escalão etário entre os 53 e 58 anos e a maioria dos trabalhadores do sexo masculino se encontra no escalão etário entre 47 e 52 anos, o que representa uma percentagem de 18,87% e 8,25% respetivamente.

3.3. Antiguidade na AICEP por Sexo

Escalões	Feminino	Percentagem	Masculino	Percentagem
<=6	59	17,40%	31	9,14%
7-13	10	2,94%	8	2,35%
14-20	20	5,89%	19	5,60%
21-27	36	10,61%	19	5,60%
28-34	92	27,13%	38	11,20%
39-44	3	0,88%	1	0,29%
>45	3	0,88%	0	-----
	223		116	

Da análise do gráfico, na população do sexo feminino, 27,13% (percentagem mais representativa) tem antiguidade entre os 28-34 anos; da mesma forma a percentagem mais significativa da amostra do sexo masculino (11,20%) também se encontra no mesmo escalão de antiguidade, perfazendo um total de 38,33% da população total da empresa.

3.4. Habilitações Literárias na AICEP por Sexo

	Feminino	Percentagem	Masculino	Percentagem
Ensino Básico	13	4,02%	17	5,26%
Ensino Secundário	45	13,93%	9	2,78%
Ensino Superior	154	47,67%	85	26,31%
	212		111	

O gráfico das habilitações literárias por sexo permite concluir que a maioria dos/as trabalhadores/as tem como nível escolar o ensino superior, representando 73,98% da população.

3.5. Categorias Profissionais por Sexo

	Feminino	Percentagem	Masculino	Percentagem
Chefias	29	8,55%	13	3,83%
Técnicos	151	44,54%	87	25,66%
Assistentes	43	12,68%	16	4,71%
	223		116	

Analisando os dados sobre as categorias profissionais por sexo, verifica-se que existe uma maior concentração na categoria de Técnicos, representando 70,20% da população.

A nível das Chefias 29 cargos são preenchidos pelo sexo feminino e 13 pelo sexo masculino, constatando-se que a maioria das posições mais elevadas na hierarquia são ocupadas por mulheres.

3.6. Remuneração Base por Sexo

Intervalos	Feminino		Masculino	
	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem
809,62€ - 1.205,37€	10	3,03%	7	2,12%
1.228,16 € - 1.507,50€	80	24,24%	33	10%
1.513,50€ - 1.808,25€	25	7,57%	13	3,93%
1.821,65€ - 2.195,56€	57	17,27%	28	8,48%
2.201,16€ - 2.530,07€	35	10,60%	19	5,75%
2.600,30€ - 2.891,50€	3	0,90%	9	2,72%
>3.000€	6	1,81%	5	1,51%

Analisando o gráfico referente às remunerações base auferidas, verifica-se que cerca de 34% dos/as trabalhadores/as da Empresa auferem uma remuneração base situada entre os 1.228€ e 1.507€.

3.7. Remuneração Mensal Média

Feminino	Masculino	
1.279,22	1.288,24	Ensino Básico
1.424,58	1.769,63	Ensino Secundário
1.882,39	1.987,57	Ensino Universitário
2.560,32	2.682,96	Chefias
1.704,39	1.880,28	Técnicos
1.282,96	1.196,67	Assistentes

Relativamente à remuneração média mensal auferida pelos trabalhadores da AICEP, conclui-se que não existem discrepâncias relevantes entre os valores médios auferidos por ambos os sexos, no entanto, o sexo masculino auferem um rendimento mais elevado que o sexo feminino.

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.

PLANO PARA A IGUALDADE

EMPRESA Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal (AICEP)

IDENTIFICADOR P-2022/26

SETOR Setor empresarial do Estado

DATA DE SUBMISSÃO 27-09-2022

CARACTERIZAÇÃO

	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
FAIXA ETÁRIA	15-24 anos	3	1
	25-34 anos	32	17
	35-44 anos	19	16
	45-64 anos	154	76
	>65 anos	15	6
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Ensino básico	13	17
	Ensino secundário	45	9
	Ensino superior	154	85
RECURSOS HUMANOS	Orgãos de administração	3	1
	Orgãos de fiscalização	0	0
	Orgão sociais	0	0
	Dirigentes Superiores de 1º grau	29	13
	Dirigentes Superiores de 2º nível	0	0
	Direção Intermédia de 1º grau	0	0
	Direção Intermédia de 2º grau	0	0
	Pessoal Técnico Superior	151	87
	Coordenação Técnica	0	0
	Pessoal Assistente Técnico	0	0
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	0

PLANO PARA A IGUALDADE

RECURSOS HUMANOS	Pessoal Assistente Operacional	43	16
	Pessoal estagiário/a	5	5
VÍNCULO CONTRATUAL	Contrato de trabalho sem termo	199	100
	Contrato de trabalho a prazo	0	2
	Contrato de trabalho incerto	0	1
	Contrato com vínculo de trabalho temporário	0	0
	Outras situações(prestação de serviços)	0	1

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
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens e formalização das respetivas competências	Conselho de Administração	Direção de Recursos Humanos, Direção Jurídica e Direção de Auditoria.	Não envolve custos específicos	Comité/Task Force criada, com competências formalmente definidas, de 2023 a 2025.	Comité/Task Force criada, com competências formalmente definidas, no primeiro semestre de 2023.	
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	Direção de Recursos Humanos	Direção de Comunicação e Marca	Não envolve custos específicos	Mecanismos criados em 2023, com uma percentagem de 50% de sugestões	Mecanismos criados até ao final de 2025.	

<p>Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens</p>	<p>Divulgação do compromisso da empresa com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Direção de Comunicação e Marca</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Divulgação efetuada no site da AICEP e por correio eletrónico, até ao final do ano de 2025.</p>	<p>Divulgação efetuada no site da AICEP e por correio eletrónico, até ao final do ano de 2025.</p>	
<p>Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens</p>	<p>Divulgação de boas práticas de gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Direção de Comunicação e Marca</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Divulgação efetuada no site da AICEP e por correio eletrónico, até ao final do ano de 2025.</p>	<p>Divulgação efetuada no site da AICEP e por correio eletrónico, até ao final do ano de 2025.</p>	
<p>Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens</p>	<p>Criação de mecanismos institucionalizados de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras ou às suas estruturas representativas relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Direção de Comunicação e Marca</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Mecanismos criados, no ano de 2023</p>	<p>Mecanismos criados até ao final de 2025</p>	

PLANO PARA A IGUALDADE

Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Afetação de verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens	Conselho de Administração	Direção de Recursos Humanos	A orçamentar	Verbas afetas a medidas e ações no âmbito da igualdade entre homens e mulheres, de 2023 a 2025.	Verbas afetas a medidas e ações no âmbito da igualdade entre homens e mulheres, de 2023 a 2025.	
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, regulamentos, código de ética/conduta) da igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa	Conselho de Administração	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Documentos estratégicos têm inscrito a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa, no ano de 2025.	Os documentos estratégicos têm inscrito, até ao final de 2025, a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa.	
Prevenção de práticas discriminatórias							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	Criação de procedimento interno que permita assegurar que a empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo	Direção de Recursos Humanos	Direção de Comunicação e Marca	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado no primeiro semestre de 2023.	Procedimento interno criado e implementado no primeiro semestre de 2023.	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Igualdade no acesso ao emprego

SUBDIMENSÃO: Anúncios, seleção e recrutamento

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Lançamento de uma campanha de incentivo ao recrutamento de mulheres e homens para profissões/funções onde estejam sub-representadas/os, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa, na intranet (se existente) e por correio eletrónico, durante o período em que decorre o processo de S&R [especificar o período]	Direção de Recursos Humanos	Direção de Comunicação e Marca	Não envolve custos específicos	Campanha lançada no site da AICEP e por correio eletrónico durante o processo de recrutamento	Campanha lançada no site da AICEP e por correio eletrónico durante o processo de recrutamento	
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	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	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Todos os anúncios isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no sexo	Todos os anúncios isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no sexo	

PLANO PARA A IGUALDADE

Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado no 2º semestre de 2023	Procedimento interno criado e implementado no 2º semestre de 2023	
---------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------	-----------------------------	--------------------------------	-------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------	--

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 dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Lançamento de uma campanha de incentivo à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado, no sítio eletrónico da empresa, na intranet (se existente), por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, durante o período em que decorrem as inscrições para a ação de formação [especificar o período]	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Campanha divulgada no site da AICEP e por correio eletrónico durante o período de inscrições para a formação	Campanha divulgada no site da AICEP e por correio eletrónico durante o período de inscrições para a formação	

PLANO PARA A IGUALDADE

Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Implementação de procedimento interno para que, em ações de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, seja concedida, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado no 2º semestre de 2023	Procedimento interno criado e implementado no 2º semestre de 2023	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho

SUBDIMENSÃO: Avaliação de desempenho

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho sobre igualdade e não discriminação em função do sexo	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	A orçamentar	Rácio entre o nº de pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho e o nº de trabalhadores envolvidos	Abranger o universo dos responsáveis pela avaliação de desempenho	
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Criação e implementação de um sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Sistema interno, criado e implementado em 2023	Sistema interno, criado, implementado até ao final de 2025	

PLANO PARA A IGUALDADE

SUBDIMENSÃO: Promoção / Progressão da carreira profissional

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras - Promover a dessegregação sexual das profissões	Participação em eventos na comunidade escolar e formativa que visem promover o interesse das/os estudantes por uma área de estudos que permita oportunidades de carreira na empresa ou no seu sector de atividade, tendo em conta o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e nos diversos setores de atividade económica	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	3 participações de 2023 a 2025	3 participações de 2023 a 2025	
Promover a igualdade entre mulheres no homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Definição e implementação de procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Procedimento interno, criado e implementado em 2023	Procedimento interno, criado e implementado até ao final de 2025	
Promover a igualdade entre mulheres no homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Definição e implementação de procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens em lugares de chefia de nível intermédio	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Procedimento interno, criado e implementado em 2023	Procedimento interno, criado e implementado até ao final de 2025.	

<p>Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão</p>	<p>Organização e disponibilização de programa de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/amadrinhamento para pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia, com o objetivo de aumentar a rede de contactos, a visibilidade e projeção do seu trabalho e desenvolver competências ao nível da liderança</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Rácio entre as pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia abrangidas pelo programa e o total de pessoas do sexo sub-representado nesses lugares na empresa no ano de 2023</p>	<p>Programa criado e implementado até ao final de 2025</p>	
<p>Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras - Promover a dessegregação sexual das profissões</p>	<p>Estabelecimento de parcerias e protocolos com associações de networking e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>1 Parceria em 2023</p>	<p>1 Parceria em 2023</p>	
<p>Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras - Promover a dessegregação sexual das profissões</p>	<p>Estabelecimento de parcerias e protocolos com universidades e instituições similares de modo a facilitar a formação de pessoas do sexo sub-representado em áreas de gestão / liderança / tecnológicas (ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>2 parcerias em 2023</p>	<p>2 parcerias em 2023</p>	

PLANO PARA A IGUALDADE

Promover a igualdade entre mulheres no homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Criação e implementação de procedimento que assegure a igualdade de oportunidades no domínio da promoção e da progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Procedimento interno, criado e implementado em 2023	Procedimento interno, criado e implementado no 1º semestre de 2023	
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Criação e implementação de procedimento no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Procedimento interno, criado e implementado em 2023	Procedimento interno, criado e implementado até ao final de 2025	
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Criação e implementação de um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Sistema interno, criado e implementado em 2023	Sistema interno, criado e implementado até ao final de 2025	
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Organização e disponibilização de programa de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/amadrinhamento (sponsorship) para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo e de direção e chefia	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	A orçamentar	Programa criado e implementado em 2023	Programa criado e implementado até ao final de 2025	

PLANO PARA A IGUALDADE

SUBDIMENSÃO: Salários

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	Criação e implementação de procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Procedimento criado e implementado em 2023	Procedimento criado e implementado até ao final de 2025	

Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
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	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Procedimento criado em 2023	Procedimento criado e implementado até 2025	

DIMENSÃO: Proteção na parentalidade

SUBDIMENSÃO: Dispensas, faltas

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de direitos a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	A orçamentar	Avaliar as situações passíveis de aplicação da medida	Avaliar as situações passíveis de aplicação da medida	
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de direitos a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	A orçamentar	Avaliar as situações passíveis de aplicação da medida a partir de 2023	Avaliar as situações passíveis de aplicação da medida até 2025	
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de períodos de dispensa no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	A orçamentar	Avaliar as situações passíveis de aplicação da medida a partir de 2023	Avaliar as situações passíveis de aplicação da medida até 2025	

PLANO PARA A IGUALDADE

SUBDIMENSÃO: Formação para reinserção profissional

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o direito ao gozo do direito a formação para reinserção profissional no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Aplicação, por iniciativa própria, do direito a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após o gozo de licenças no domínio da parentalidade	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	A orçamentar	Aplicação da medida na maior percentagem possível de 2023 a 2025	Aplicação da medida na maior percentagem possível de 2023 a 2025	

SUBDIMENSÃO: Licenças / Licenças partilhadas

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	Definição e concessão às trabalhadoras de licenças parentais com duração superior à prevista na lei	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	A orçamentar	Avaliar as situações passíveis de aplicação da medida até 2025	Avaliar as situações passíveis de aplicação da medida a partir de 2023	
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Substituição temporária de trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade, através de procedimentos contratuais que assegurem essa substituição	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	A orçamentar	Avaliar a necessidade de substituições de 2023 a 2025	Avaliar a necessidade de substituições de 2023 a 2025	

Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	A orçamentar	Avaliar situações passíveis de aplicação da medida de 2023 a 2025	Avaliar situações passíveis de aplicação da medida a partir de 2023	
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Definição e implementação de incentivos aos trabalhadores e às trabalhadoras para o uso partilhado da licença parental inicial, nos moldes previstos na lei	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Incentivos definidos e implementados até 2025	Avaliar o nº de trabalhadores que foram pais e o nº de trabalhadoras que foram mães.	
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Definição e concessão às trabalhadoras de licenças por adoção com duração superior à prevista na lei	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	A orçamentar	Avaliar as situações passíveis de aplicação da medida a partir de 2023	Avaliar as situações passíveis de aplicação da medida a partir de 2023	
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Definição e concessão aos trabalhadores homens que foram pais de benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	A orçamentar	Avaliar situações passíveis de aplicação da medida de 2023 a 2025	Avaliar situações passíveis de aplicação da medida a partir de 2023	
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Definição e concessão aos trabalhadores homens de licenças parentais com duração superior à prevista na lei	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	A orçamentar	Avaliar situações passíveis de aplicação da medida de 2023 a 2025	Avaliar situações passíveis de aplicação da medida a partir de 2023	

PLANO PARA A IGUALDADE

Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Definição e concessão aos trabalhadores homens de licenças por adoção com duração superior à prevista na lei	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	A orçamentar	Avaliar as situações passíveis de aplicação da medida de 2023 até 2025	Avaliar as situações passíveis de aplicação da medida a partir de 2023	
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	A orçamentar	Avaliar as situações passíveis de aplicação da medida a partir de 2023	Avaliar as situações passíveis de aplicação da medida a partir de 2023	
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Definição e concessão às trabalhadoras que foram mães de benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	A orçamentar	Avaliar as situações passíveis de aplicação da medida a partir de 2023	Avaliar as situações passíveis de aplicação da medida a partir de 2023	

PLANO PARA A IGUALDADE

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

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de trabalhadoras e trabalhadores	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	A orçamentar	A avaliar a possibilidade de disponibilizar equipamentos	Disponibilizar equipamentos a partir de 2023	
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Criação e implementação de procedimento no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares.	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Procedimento criado e implementado de 2023 a 2025	Procedimento criado e implementado em 2023	
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Recursos existentes divulgados	Divulgar os recursos existentes junto de todos/as trabalhadores/as até 2025	

PLANO PARA A IGUALDADE

Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Definição e implementação de medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores e trabalhadoras com netos/as de filhos/as adolescentes)	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	A orçamentar	Avaliar situações passíveis de aplicação da medida de 2023 a 2025	Avaliar situações passíveis de aplicação da medida a partir de 2023	
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Previsão da adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário de trabalho diário, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Avaliar situações passíveis de aplicação da medida de 2023 a 2025	Avaliar situações passíveis de aplicação da medida a partir de 2023	

SUBDIMENSÃO: Faltas

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir que o regime de faltas 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	Definição e concessão a trabalhadores e trabalhadoras de períodos de ausência para assistência a membro do agregado familiar (cônjuge ou em união de facto, parente ou afim) superior ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Avaliar situações passíveis de aplicação da medida de 2023 a 2025	Avaliar situações passíveis de aplicação da medida a partir de 2023	

Garantir que o regime de faltas 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	Definição e concessão a trabalhadores e trabalhadoras de períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Avaliar situações passíveis de aplicação da medida de 2023 a 2025	Avaliar situações passíveis de aplicação da medida a partir de 2023	
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------	-----------------------------	--------------------------------	-------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------	--

SUBDIMENSÃO: Jornada contínua

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	Aplicação, por iniciativa própria, da modalidade de jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Avaliar situações passíveis de aplicação da medida de 2023 a 2025	Avaliar situações passíveis de aplicação da medida a partir de 2023	

SUBDIMENSÃO: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir que a organização dos tempos de trabalho 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	Realização de ações de formação/orientação a chefias intermédias para, na concessão de horário flexível, terem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	A orçamentar	1 ação de formação em 2023	1 ação de formação em 2023	

PLANO PARA A IGUALDADE

Garantir que a organização dos tempos de trabalho 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	Encorajamento aos trabalhadores homens a usufruir de horário flexível	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Avaliar situações passíveis de aplicação da medida de 2023 a 2025	Avaliar situações passíveis de aplicação da medida a partir de 2023	
Prevenção de práticas discriminatórias							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir que a organização dos tempos de trabalho 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 respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares a trabalho a tempo parcial	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Procedimento interno, criado e implementado em 2023	Procedimento interno, criado e implementado até 2025	