

Plano de Igualdade

DIMENSÃO		Estratégia, Missão e Valores da Empresa					
Objetivo 1		Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens					
Medida	Orgão responsável pela implementação	Recursos Humanos envolvidos	Destinatários	Meta ou impacto esperado	Indicador de resultados	Orçamento	Execução
1. Menção expressa do princípio da igualdade nos valores da empresa	Conselho de Administração Direção de Pessoal e Gestão da Mudança	Direção de Pessoal e Gestão da Mudança	Todas/os trabalhadoras/es e público em geral	Complementar os valores divulgados no site da empresa (internet e intranet)	Medida implementada	Não envolve custos específicos	31/jan
2. Adoção de linguagem inclusiva nos documentos estratégicos da empresa (prioritariamente os publicados na internet)	Chefias de 1º nível de gestão	Responsáveis pelas áreas funcionais		100% dos documentos publicados	Rácio entre o nº de documentos com linguagem inclusiva e o total de documentos publicados	Não envolve custos específicos	31/dez
Objetivo 2		Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa, envolvendo todos os/as trabalhadores/as na sua implementação					
Medida	Orgão responsável pela implementação	Recursos Humanos envolvidos	Destinatários	Meta ou impacto esperado	Indicador de resultados	Orçamento	Execução
3. Realização de sessões de sensibilização sobre o Plano para a Igualdade, respetivos objetivos e medidas	Direção de Pessoal e Gestão da Mudança	Estrutura Formação	Todas as chefias	100% das chefias abrangidas pela formação	Rácio entre o nº de chefias abrangidas pela formação e o total de chefias	Não envolve custos específicos	31/mar
4. Divulgação na Intranet, por correio eletrónico e através de reuniões departamentais promovidas pela área de pessoal	Direção de Pessoal e Gestão da Mudança	Chefias de 1º nível de gestão	Todos/as trabalhadores/as	100% de trabalhadoras/es abrangidas/os	Rácio entre o nº de trabalhadoras/es abrangidas/os e o total de trabalhadoras/es	Não envolve custos específicos	30/abr
Objetivo 3		Incentivar a participação das/os trabalhadoras/es na promoção da igualdade entre mulheres e homens, assegurando um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar					
Medida	Orgão responsável pela implementação	Recursos Humanos envolvidos	Destinatários	Meta ou impacto esperado	Indicador de resultados	Orçamento	Execução
5. Criação e divulgação de procedimento próprio com garantia de confidencialidade e anonimato que permita a apresentação de sugestões, queixas e/ou elogios	Direção de Pessoal e Gestão da Mudança	Elementos da PG Estruturas representativas de trabalhadores/as	Todos/as trabalhadores/as	100% das/os trabalhadoras/es com conhecimento do procedimento	Procedimento implementado e divulgado na intranet e por correio eletrónico a todos as/os trabalhadoras/es	Eventual custo de plataforma específica e de caixa física para deposição de formulário de sugestão, queixa e/ou elogio	31/mar

Plano de Igualdade

DIMENSÃO	Igualdade nas Condições de Trabalho
Subdimensão	Avaliação de desempenho

Objetivo 4	Incorporar os valores da igualdade de género no processo de avaliação de desempenho
-------------------	---

Medida	Orgão responsável pela implementação	Recursos Humanos envolvidos	Destinatários	Meta ou impacto esperado	Indicador de resultados	Orçamento	Execução
6. Programação de formação sobre a avaliação de desempenho para chefias, incidindo na igualdade de género	Direção de Pessoal e Gestão da Mudança	Estrutura Formação	Todas as chefias	100% das chefias abrangidas pela formação	Rácio entre o nº de chefias abrangidas pela formação e o total de chefias	200,00 €	31/mar

Subdimensão	Promoção/progressão na carreira profissional
--------------------	--

Objetivo 5	Facilitar a reintegração de trabalhadores/as que interromperam a carreira por motivos familiares
-------------------	--

Medida	Orgão responsável pela implementação	Recursos Humanos envolvidos	Destinatários	Meta ou impacto esperado	Indicador de resultados	Orçamento	Execução
7. Organização de sessões de apoio (formação, workshop, reuniões temáticas) para capacitar as chefias com competências que favoreçam o processo de reingresso de trabalhadores/as	Direção de Pessoal e Gestão da Mudança	Estrutura Formação	Todas as chefias	100% das chefias abrangidas pela formação	Rácio entre o nº de chefias abrangidas pela formação e o total de chefias	200,00 €	31/mar

DIMENSÃO	Proteção na Parentalidade
Subdimensão	Dispensas, Faltas

Objetivo 6	Incentivar os pais trabalhadores a exercerem os direitos conferidos por lei ou instituídos na empresa no âmbito da parentalidade
-------------------	--

Medida	Orgão responsável pela implementação	Recursos Humanos envolvidos	Destinatários	Meta ou impacto esperado	Indicador de resultados	Orçamento	Execução
8. Concessão aos pais trabalhadores das mesmas condições de dispensa que beneficiam as mães para consultas pré-natais	Direção de Pessoal e Gestão da Mudança	Elementos que efetuam o controlo da assiduidade	Pais trabalhadores	100% das situações passíveis de aplicação da medida	Rácio entre o nº de trabalhadores que beneficiaram da medida e o total de trabalhadores passíveis de beneficiar	Sem custos acrescidos (custo de oportunidade, eventual custo de parametrização da aplicação)	ao longo do ano

Objetivo 7	Conceder às/aos trabalhadoras/es benefícios superiores aos previstos na lei no âmbito da parentalidade
-------------------	--

Medida	Orgão responsável pela implementação	Recursos Humanos envolvidos	Destinatários	Meta ou impacto esperado	Indicador de resultados	Orçamento	Execução
9. Justificação de ausências para acompanhamento de filho/a em atos médicos, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário	Direção de Pessoal e Gestão da Mudança	Elementos que efetuam o controlo da assiduidade	Mães/pais trabalhadoras/es	100% das situações passíveis de aplicação da medida	Rácio entre o nº de trabalhadores/as que beneficiaram da medida e o total de trabalhadores/as passíveis de beneficiar	Sem custos acrescidos (custo de oportunidade, eventual custo de parametrização da aplicação)	ao longo do ano
10. Garantir a tomada de conhecimento de informação circunstanciada sobre os benefícios no domínio da parentalidade	Direção de Pessoal e Gestão da Mudança	Elementos que prestam informação neste âmbito	Mães/pais trabalhadoras/es	100% das situações passíveis de aplicação da medida	Rácio entre o nº de trabalhadores/as que beneficiaram da medida e o total de trabalhadores/as passíveis de beneficiar	Não envolve custos específicos	ao longo do ano

Plano de Igualdade

DIMENSÃO		Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal					
Objetivo 8		Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das/os trabalhadoras/es com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex: familiar monoparentais, familiares com deficiência ou doença crónica e trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)					
Medida	Orgão responsável pela implementação	Recursos Humanos envolvidos	Destinatários	Meta ou impacto esperado	Indicador de resultados	Orçamento	Execução
11. Celebração de protocolos especificamente direcionados para a prestação de serviços e/ou aquisição de bens dirigidos a trabalhadores/as com responsabilidades particulares em condições mais vantajosas (apoio domiciliário, ajudas técnicas, baby-sitting,...) e proceder à sua divulgação	Direção de Pessoal e Gestão da Mudança	Elementos da área de apoio social	Trabalhadoras/es com responsabilidades familiares específicas	Alargar a abrangência das áreas de apoio social	Nº de protocolos celebrados e áreas de incidência	Não envolve custos específicos	ao longo do ano
Subdimensão		Faltas					
Objetivo 9		Incentivar a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das/os trabalhadoras/es					
Medida	Orgão responsável pela implementação	Recursos Humanos envolvidos	Destinatários	Meta ou impacto esperado	Indicador de resultados	Orçamento	Execução
12. Justificação de ausências para acompanhamento de membro do agregado familiar (conjuge ou união de facto, parente ou afim) a atos médicos, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário	Direção de Pessoal e Gestão da Mudança	Elementos que efetuam o controlo da assiduidade	Trabalhadoras/es	100% das situações passíveis de aplicação da medida	Rácio entre o nº de trabalhadores/as que beneficiaram da medida e o total de trabalhadores/as passíveis de beneficiar	Sem custos acrescidos (custo de oportunidade, eventual custo de parametrização da aplicação)	ao longo do ano
Subdimensão		Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial					
Objetivo 10		Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores/as, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares					
Medida	Orgão responsável pela implementação	Recursos Humanos envolvidos	Destinatários	Meta ou impacto esperado	Indicador de resultados	Orçamento	Execução
13. Realização de ações de formação/orientação para chefias com módulo incidindo na concessão de horário flexível, tendo presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens	Direção de Pessoal e Gestão da Mudança	Estrutura Formação	Todas as chefias	100% das chefias abrangidas pela formação	Rácio entre o nº de chefias abrangidas pela formação e o total de chefias	200,00 €	31/mar
DIMENSÃO		Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho					
Objetivo 11		Prevenir e combater a prática de comportamentos abusivos e de ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do/a trabalhador/a					
Medida	Orgão responsável pela implementação	Recursos Humanos envolvidos	Destinatários	Meta ou impacto esperado	Indicador de resultados	Orçamento	Execução
14. Criação e divulgação de procedimento próprio com absoluta garantia de confidencialidade e anonimato que permita a apresentação de queixa	Direção de Pessoal e Gestão da Mudança	Direção de Pessoal e Gestão da Mudança Estruturas representativas de trabalhadores/as	Todos/as trabalhadores/as	100% das/os trabalhadoras/es com conhecimento do procedimento	Procedimento implementado e divulgado na intranet e por correio eletrónico a todos as/os trabalhadoras/es	Eventual custo de plataforma específica e de caixa física para deposição de formulário de queixa	31/mar
15. Sensibilização das chefias para a prevenção da prática de assédio no trabalho	Direção de Pessoal e Gestão da Mudança	Estrutura Formação	Todas as chefias	100% das chefias abrangidas pela formação	Rácio entre o nº de chefias abrangidas pela formação e o total de chefias	200,00 €	31/mar

Monitorização do Plano

DIMENSÃO		Estratégia, Missão e Valores da Empresa					
Objetivo 1		Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens					
Medida	Metodologia	Responsável	Recursos financeiros alocados	Indicador de referência	Resultado ou impacto atingido	Justificação do desvio / ações corretivas	Periodicidade
1. Menção expressa do princípio da igualdade nos valores da empresa	Validação da informação existente no site	Gestão de Pessoal	Não envolve custos específicos	Medida implementada	Menção efetuada		mensal
2. Adoção de linguagem inclusiva nos documentos estratégicos da empresa (prioritariamente os publicados na internet)	Verificação da informação existente no site	Gestão de Pessoal	Não envolve custos específicos	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de documentos com linguagem inclusiva}}{\text{Total de documentos publicados}}$	% documentos abrangidos		trimestral
Objetivo 2		Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa, envolvendo todos os/as trabalhadores/as na sua implementação					
Medida	Metodologia	Responsável	Recursos financeiros alocados	Indicador de referência	Resultado ou impacto atingido	Justificação do desvio / ações corretivas	Periodicidade
3. Realização de sessões de sensibilização sobre o Plano para a Igualdade, respetivos objetivos e medidas	Registo das chefias participantes na ação	Gestão de Pessoal	Não envolve custos específicos	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de chefias abrangidas}}{\text{Total de chefias}}$	% de chefias abrangidas pela medida		trimestral
4. Divulgação na Intranet, por correio eletrónico e através de reuniões departamentais promovidas pela área de pessoal	Registo de participantes nas reuniões	Gestão de Pessoal	Não envolve custos específicos	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de participantes}}{\text{Total de trabalhadores/as}}$	% de trabalhadoras/es abrangidas/os pela medida		quadrimestral
Objetivo 3		Incentivar a participação das/os trabalhadoras/es na promoção da igualdade entre mulheres e homens, assegurando um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar					
Medida	Metodologia	Responsável	Recursos financeiros alocados	Indicador de referência	Resultado ou impacto atingido	Justificação do desvio / ações corretivas	Periodicidade
5. Criação e divulgação de procedimento próprio com garantia de confidencialidade e anonimato que permita a apresentação de sugestões, queixas e/ou elogios	Registo e análise das sugestões, queixas e/ou elogios	Gestão de Pessoal	Eventual custo de plataforma específica e de caixa física para deposição de formulário de sugestão, queixa e/ou elogio	Procedimento implementado e divulgado na intranet e por correio eletrónico a todos as/os trabalhadoras/es	% das/os trabalhadoras/es com conhecimento do procedimento		trimestral

Monitorização do Plano

DIMENSÃO	Igualdade nas Condições de Trabalho
Subdimensão	Avaliação de desempenho

Objetivo 4	Incorporar os valores da igualdade de género no processo de avaliação de desempenho
-------------------	---

Medida	Metodologia	Responsável	Recursos financeiros alocados	Indicador de referência	Resultado ou impacto atingido	Justificação do desvio / ações corretivas	Periodicidade
6. Programação de formação sobre a avaliação de desempenho para chefias, incidindo na igualdade de género	Registo das chefias participantes na ação	Gestão de Pessoal	Custo efetivo da formação	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de chefias abrangidas}}{\text{Total de chefias}}$	% de chefias abrangidas pela medida		trimestral

Subdimensão	Promoção/progressão na carreira profissional
--------------------	--

Objetivo 5	Facilitar a reintegração de trabalhadores/as que interromperam a carreira por motivos familiares
-------------------	--

Medida	Metodologia	Responsável	Recursos financeiros alocados	Indicador de referência	Resultado ou impacto atingido	Justificação do desvio / ações corretivas	Periodicidade
7. Organização de sessões de apoio (formação, workshop, reuniões temáticas) para capacitar as chefias com competências que favoreçam o processo de reingresso de trabalhadores/as	Registo das chefias participantes na ação	Gestão de Pessoal	Custo efetivo da formação	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de chefias abrangidas}}{\text{Total de chefias}}$	% de chefias abrangidas pela medida		trimestral

DIMENSÃO	Proteção na Parentalidade
Subdimensão	Dispensas, Faltas

Objetivo 6	Incentivar os pais trabalhadores a exercerem os direitos conferidos por lei ou instituídos na empresa no âmbito da parentalidade
-------------------	--

Medida	Metodologia	Responsável	Recursos financeiros alocados	Indicador de referência	Resultado ou impacto atingido	Justificação do desvio / ações corretivas	Periodicidade
8. Concessão aos pais trabalhadores das mesmas condições de dispensa que beneficiam as mães para consultas pré-natais	Registo dos pais trabalhadores que beneficiaram da medida	Gestão de Pessoal	Custo de oportunidade e eventual custo de parametrização da aplicação	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de trabalhadores/as abrangidos/as}}{\text{Total de trabalhadores/as passíveis de abranger}}$	% de trabalhadores que beneficiaram da medida		semestral

Objetivo 5	Incentivar os pais trabalhadores a exercerem os direitos conferidos por lei ou instituídos na empresa no âmbito da parentalidade
-------------------	--

Medida	Metodologia	Responsável	Recursos financeiros alocados	Indicador de referência	Resultado ou impacto atingido	Justificação do desvio / ações corretivas	Periodicidade
9. Justificação de ausências para acompanhamento de filho/a em atos médicos, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário	Registo das/os mães/pais trabalhadoras/es que beneficiaram da medida	Gestão de Pessoal	Custo de oportunidade e eventual custo de parametrização da aplicação	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de trabalhadores/as abrangidos/as}}{\text{Total de trabalhadores/as passíveis de abranger}}$	% de trabalhadores que beneficiaram da medida		semestral
10. Garantir a tomada de conhecimento de informação circunstanciada sobre os benefícios no domínio da parentalidade	Contacto direto e/ou envio por email	Gestão de Pessoal	Não envolve custos específicos	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de trabalhadores/as abrangidos/as}}{\text{Total de trabalhadores/as passíveis de abranger}}$	% de trabalhadores que beneficiaram da medida		semestral

Monitorização do Plano

DIMENSÃO	Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal						
Objetivo 8	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das/os trabalhadoras/es com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex: familiar monoparentais, familiares com deficiência ou doença crónica e trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)						
Medida	Metodologia	Responsável	Recursos financeiros alocados	Indicador de referência	Resultado ou impacto atingido	Justificação do desvio / ações corretivas	Periodicidade
11. Celebração de protocolos especificamente direcionados para a prestação de serviços e/ou aquisição de bens dirigidos a trabalhadores/as com responsabilidades particulares em condições mais vantajosas (apoio domiciliário, ajudas técnicas, babysitting,...) e proceder à sua divulgação	Registo dos protocolos celebrados e da divulgação efetuada	Gestão de Pessoal	Não envolve custos específicos	Nº de protocolos	Nº de áreas abrangidas		semestral
Subdimensão	Faltas						
Objetivo 9	Incentivar a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das/os trabalhadoras/es						
Medida	Metodologia	Responsável	Recursos financeiros alocados	Indicador de referência	Resultado ou impacto atingido	Justificação do desvio / ações corretivas	Periodicidade
12. Justificação de ausências para acompanhamento de membro do agregado familiar (conjuge ou união de facto, parente ou afim) a atos médicos, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário	Registo das/os mães/pais trabalhadoras/es que beneficiaram da medida	Gestão de Pessoal	Custo de oportunidade e eventual custo de parametrização da aplicação	$\frac{\text{Nº de trabalhadores/as abrangidos/as}}{\text{Total de trabalhadores/as passíveis de abranger}}$	% de trabalhadores que beneficiaram da medida		semestral
Subdimensão	Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial						
Objetivo 10	Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores/as, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares						
Medida	Metodologia	Responsável	Recursos financeiros alocados	Indicador de referência	Resultado ou impacto atingido	Justificação do desvio / ações corretivas	Periodicidade
13. Realização de ações de formação/orientação para chefias com módulo incidindo na concessão de horário flexível, tendo presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens	Registo das chefias participantes na ação	Gestão de Pessoal	Custo efetivo da formação	$\frac{\text{Nº de chefias abrangidas}}{\text{Total de chefias}}$	% de chefias abrangidas pela medida		trimestral
DIMENSÃO	Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho						
Objetivo 11	Prevenir e combater a prática de comportamentos abusivos e de ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do/a trabalhador/a						
Medida	Metodologia	Responsável	Recursos financeiros alocados	Indicador de referência	Resultado ou impacto atingido	Justificação do desvio / ações corretivas	Periodicidade
14. Criação e divulgação de procedimento próprio com absoluta garantia de confidencialidade e anonimato que permita a apresentação de queixa	Registo de eventuais queixas	Gestão de Pessoal	Custo efetivo da plataforma específica e da caixa física para deposição de formulário de queixa	Procedimento implementado e divulgado na intranet e por correio eletrónico a todos as/os trabalhadoras/es	Tratamento de todas as queixas rececionadas		trimestral
15. Sensibilização das chefias para a prevenção da prática de assédio no trabalho	Registo das chefias participantes na ação	Gestão de Pessoal	Custo efetivo da formação	$\frac{\text{Nº de chefias abrangidas}}{\text{Total de chefias}}$	% de chefias abrangidas pela medida		mensal