



ARSENAL DO ALFEITE

PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO

2024 - 2026

Índice

| | |
|--|----|
| Índice | 2 |
| 1. Enquadramento..... | 3 |
| 2. A Arsenal do Alfeite, S.A. | 4 |
| 2.1. A Igualdade de género na AASA | 6 |
| 2.2. O retrato atual na AASA..... | 6 |
| 2.2.1 Missão, visão e valores | 6 |
| 2.2.2 Igualdade no acesso a emprego | 7 |
| 2.2.3 Formação inicial e contínua | 8 |
| 2.2.4 Igualdade nas condições de trabalho | 8 |
| 2.2.5 Proteção na parentalidade | 9 |
| 2.2.6 Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal | 9 |
| 2.2.7 Prevenção da prática de assédio no trabalho | 10 |
| 3. Acompanhamento e monitorização do plano | 10 |
| Anexo I – Medidas do plano para a igualdade de género 2024-2026..... | 11 |

1. Enquadramento

Os princípios da igualdade e da não discriminação e da promoção da igualdade entre mulheres e homens encontram-se estatuídos como uma das tarefas fundamentais do Estado, conforme resulta dos artigos 13.º e 9.º, alínea h), respetivamente, da Constituição da República Portuguesa.

Em rigor, Portugal é Estado Parte nos principais instrumentos internacionais vinculativos nestas matérias, sendo de destacar a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres e a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul).

As políticas públicas para a não discriminação em razão do sexo e a igualdade entre mulheres e homens, e mais recentemente na área da orientação sexual e identidade de género, têm sido consubstanciadas, nas últimas décadas, em vários planos nacionais.

Mais, no plano legislativo interno, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março de 2012, veio estipular num primeiro momento a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado, orientado para atingir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, eliminar as discriminações e facilitar o equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Esta obrigatoriedade veio a ser alargada posteriormente às empresas cotadas em bolsa através da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, que aprovou o regime de representação equilibrada entre géneros nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do sector público empresarial e empresas cotadas em bolsa, estipulando no artigo 7.º a obrigação de elaboração e afixação de planos anuais para a igualdade.

A Lei n.º 62/2017 veio ainda estabelecer as quotas de representação de ambos os géneros de 20% para as empresas cotadas em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva que ocorrer após 1 de janeiro de 2018 e de 33,3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva que ocorrer após 1 de janeiro de 2020, no que concerne à totalidade dos administradores (executivos e não executivos).

Posteriormente, foi publicado o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, o qual veio determinar os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa, os termos da articulação de competências entre a CIG, a CMVM e a CITE, e a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos previstos nos artigos 10.º e 11.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

Assim, as matrizes integram as cinco áreas contempladas no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho:

- ✓ Igualdade no acesso a emprego;
- ✓ Igualdade nas condições de trabalho;
- ✓ Igualdade remuneratória;
- ✓ Proteção na parentalidade;
- ✓ Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Finalmente, iremos focar o Plano sobre as referidas áreas, com a respetiva análise das várias dimensões abordadas no guião e matriz de autodiagnóstico, criando medidas a implementar na empresa, para o triénio (2024 – 2026) tendo em vista dar cumprimento aos normativos legais.

2. A Arsenal do Alfeite, S.A.

A Arsenal do Alfeite S.A. (AASA) iniciou a sua atividade no dia 1 de setembro de 2009, sob a forma de sociedade anónima e capitais exclusivamente públicos, tendo na sua génese a necessidade de criação de uma entidade de referência na indústria naval, a nível nacional e internacional, imposta pela evolução tecnológica deste setor.

A empresa dedica-se, principalmente, à satisfação das necessidades de manutenção e reparação naval da Marinha Portuguesa, utilizando avançadas tecnologias, nomeadamente nas áreas da eletrónica, do armamento, da mecânica e da eletrotécnia, procurando diversificar a sua atividade prestando serviços de projeto, construção, reparação e manutenção a outros clientes, nacionais ou estrangeiros.

A AA, S.A. conta atualmente com 401 trabalhadores/as no ativo, dividindo-se em 29 mulheres e 372 homens, sendo que a maioria dos profissionais são do sexo masculino e predominantemente na faixa etária dos 50 aos 54 anos, conforme dados recolhidos a 31 de agosto de 2023, demonstrando-se infra graficamente a caracterização da empresa:

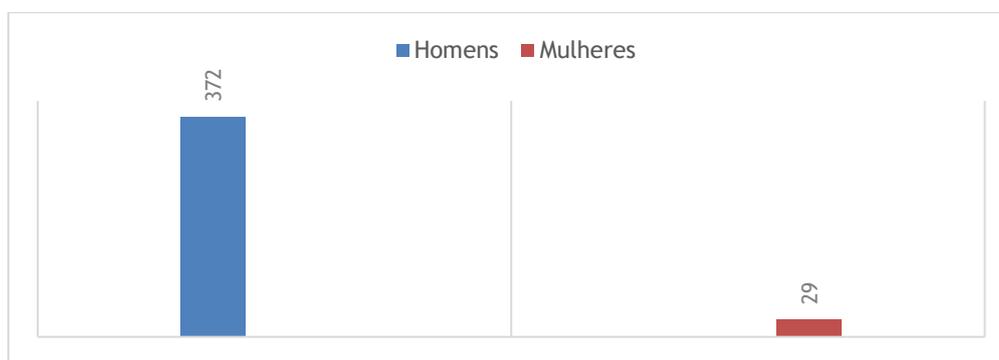


Gráfico 1 - Distribuição por género

Verifica-se uma predominância de trabalhadores de ambos os sexos na faixa etária entre os 50 e 54 anos, evidenciando uma idade média elevada no seu total (idade média de 49,95 anos):

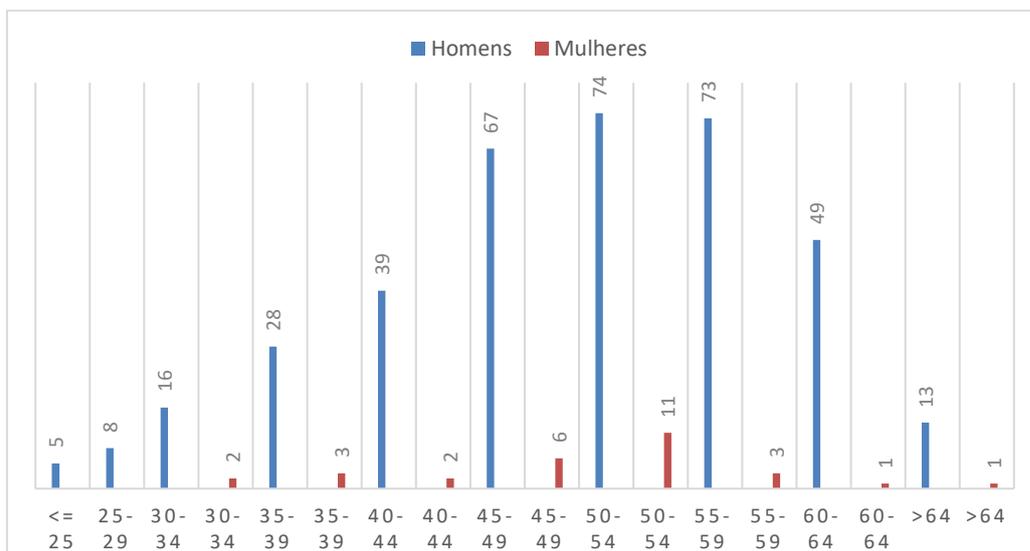


Gráfico 2 - Distribuição por faixa etária

No que diz respeito ao nível de escolaridade, verifica-se, tendo em conta o gráfico 3, que os trabalhadores do sexo masculino detêm os graus académicos mais elevados (mestrados e licenciaturas), bem como, a escolaridade intermédia e baixa, dada a natureza da atividade desta empresa:

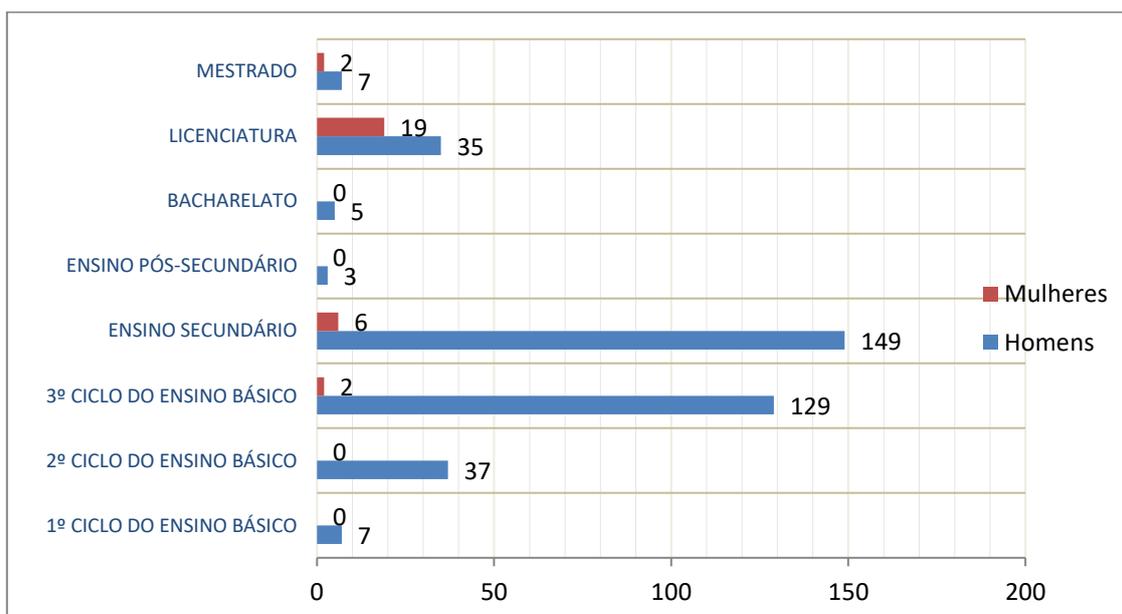


Gráfico 3 – Habilitações literárias

Pese embora se verifique uma prevalência de trabalhadores do género masculino, a mesma está essencialmente associada ao desempenho de funções mais operacionais, determinado pelo peso que a Direção de Produção detém na estrutura orgânica da empresa e a categoria Operário Naval no universo do estaleiro.

2.1. A Igualdade de género na AASA

A AASA reconhece a importância e os benefícios de uma participação equilibrada entre mulheres e homens nas diversas áreas profissionais, pois para além de se tornar numa questão social, este equilíbrio permite consolidar um futuro promissor, capacitado e de valorização do capital humano.

A análise e autodiagnóstico das questões de Igualdade de Género na AASA teve como ponto de partida as dimensões chave referenciadas pelo “*Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)*” da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Neste sentido, através do recurso à matriz, foi efetuado um autodiagnóstico que possibilitou a obtenção de informação mais concreta no que respeita à situação atual da empresa em matéria de igualdade entre mulheres e homens.

Mediante o diagnóstico efetuado e tendo em conta as práticas vigentes na empresa, a nível de igualdade entre homens e mulheres, foi elaborado um plano de igualdade para o triénio 2024-2026, revisto anualmente de forma a permitir ajustamentos, nas vertentes identificadas como prioritárias de atuação, através de um conjunto de políticas e práticas com intuito de promover e sensibilizar todos os trabalhadores para a importância desta temática, e assim garantir o compromisso e envolvimento de todos.

2.2. O retrato atual na AASA

2.2.1 Missão, visão e valores

Missão

“Garantir a disponibilidade e inovação de meios navais militares complexos.”

Visão

“Ser um parceiro de eleição na manutenção e transformação de meios navais militares e um agente proativo de inovação e dinamização do respetivo ecossistema e um player relevante a nível europeu e mundial.”

Valores

- *Rigor*
- *Confiança*
- *Inovação*
- *Foco no cliente*
- *Competência*
- *Responsabilidade*

Através do seu planeamento estratégico a AASA, pretende ter um olhar diferente para as questões de igualdade de género, criando medidas que permitam a implementação e prossecução de políticas de igualdade.

Na AASA, a política de recursos humanos visa assegurar o respeito pelo princípio de tratamento igual e indiferenciado dos(as) seus(suas) trabalhadores(as), relativamente ao género.

Quer através das normas constantes do Código de Conduta da empresa, bem como em outros documentos internos, a Igualdade de tratamento e a não discriminação encontram-se sempre presentes no dia-a-dia da empresa.

2.2.2 Igualdade no acesso a emprego

Os procedimentos associados ao recrutamento e seleção de pessoal na AASA assentam nos princípios da igualdade e não discriminação em função do género.

Importa salientar que a AASA é uma empresa com uma vertente mais operacional, relacionadas com as atividades de reparação e manutenção naval, com marcada exigência física, características que, tradicionalmente, estão associadas a “trabalho masculino”, sendo uma das razões pelas quais se verifica um desequilíbrio na distribuição por sexo, ainda que, nos recrutamentos efetuados pela empresa seja totalmente respeitada a igualdade de género. Tal facto limita a atuação da empresa no que se refere à promoção da igualdade de género nestas áreas.

Mais, importa ainda referir que a norma prevista no art.º 24.º do Código do Trabalho foi transposta para as normas internas da AASA proibindo a discriminação de tratamento dos candidatos a emprego, não podendo estes ser beneficiados ou prejudicados no acesso ao emprego em função da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, nacionalidade, origem étnica ou raça, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical entre outras.

Finalmente, e no âmbito da publicitação nos anúncios de ofertas de emprego a AASA também cumpre a legislação em vigor.

2.2.3 Formação inicial e contínua

A AA, S.A. reconhece a importância do acesso à formação e educação como um direito comum a mulheres e homens, proporcionando-lhes os meios necessários à sua concretização, assim como incentivando e estimulando a formação contínua, sem qualquer tipo de discriminação.

Como tal, todos os anos, os planos de formação são desenvolvidos tendo presente o princípio de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres. Foram realizadas até 31 de agosto, 55 ações de formação inicial e contínua para as áreas *core* do estaleiro (plataforma, mecânica, armas e sensores, laboratórios), evidenciando a preocupação constante por parte da AASA no investimento em formação profissional, mas também na otimização de condições internas direcionadas para as parcerias, no âmbito da aquisição de competências e conhecimentos na área da reparação e construção naval, entre outras. No gráfico abaixo, demonstra o total das ações por sexo.

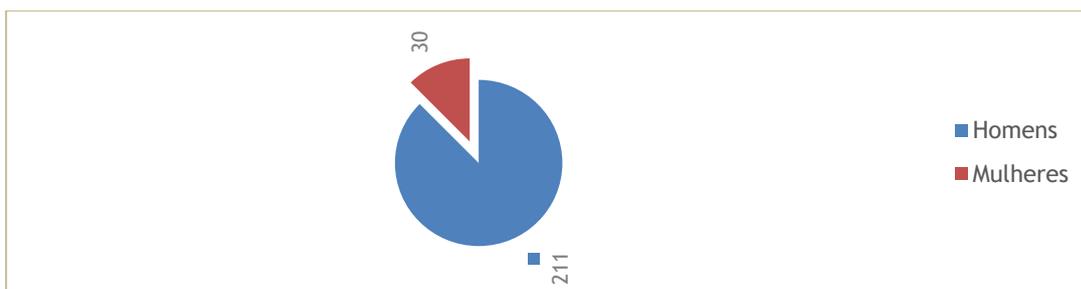


Gráfico 4 – Frequência das ações de formação

2.2.4 Igualdade nas condições de trabalho

A AASA nos termos dos seus regulamentos internos e no cumprimento da legislação vigente, assegura a igualdade aos trabalhadores nas diversas componentes do trabalho, nomeadamente ao nível da remuneração e dos processos de gestão da carreira, garantindo a inexistência de discriminação em função do género, nomeadamente através da fixação de critérios de promoção e progressão salarial e na carreira, que garantam a igualdade de acesso a categorias ou níveis hierárquicos superiores, bem como a assegura a gestão da carreira igualitária para homens e mulheres.

São igualmente asseguradas condições de trabalho idênticas e igualdade de remuneração entre mulheres e homens em cada categoria profissional, nos termos do regulamento interno em vigor e da legislação em vigor, nomeadamente quanto à proteção de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e quanto a licenças, restrições de trabalho noturno e/ou suplementar.

No âmbito da comunicação interna na empresa, existem diversas formas de comunicação, nomeadamente com a existência da Intranet, onde se encontram publicados todos instrumentos de comunicação, e que é um importante meio de divulgação quer ao nível da empresa (orientações

estratégicas, regulamentos, informações, avisos, formulários, etc.), quer ao nível individual (acesso à aplicação do Sistema Informático de Apoio à Gestão Integrada à Produção).

2.2.5 Proteção na parentalidade

A AASA, trata de igual forma os direitos da maternidade e da paternidade por parte dos/as seus/suas trabalhadores/as respeitando as situações previstas na lei. Nos últimos anos temos assistido a um aumento de pedidos de licença de parentalidade, havendo mais trabalhadores (homens) a usufruir desse direito, dada a natureza da nossa atividade. Está também, salvaguardada a concessão aos/às trabalhadores/as os períodos de dispensa e faltas para assistência a filho/a, previstas na legislação laboral

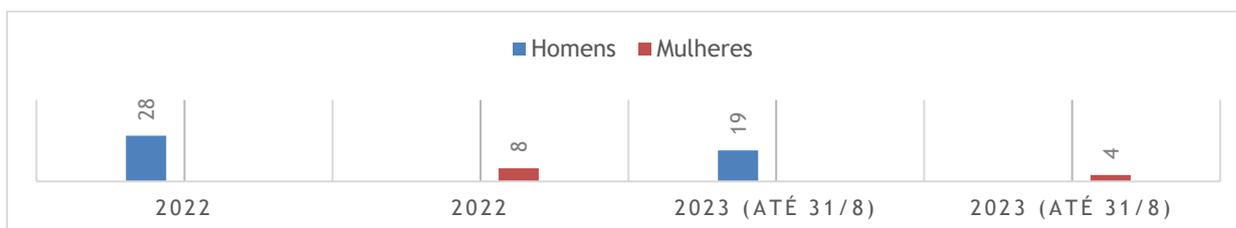


Gráfico 5 – Licença para assistência a filhos/as

Contudo, existe uma preocupação para que todos/as tenham conhecimento e apoio nesta matéria; assim, e atendendo às particularidades, têm-se desenvolvido políticas que permitam um melhor acompanhamento e monitorização dos/as trabalhadores/as que regressem da licença.

2.2.6 Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

A AASA procura o desenvolvimento profissional e pessoal, bem como, o bem estar dos seus/suas trabalhadores/as através da realização de atividades (torneios de futsal, pesca, festas corporativas, entre outras) e da promoção de parcerias com entidades locais ou nacionais com vista à obtenção de benefícios para os/as trabalhadores/as e respetiva família.

Atendendo às políticas já implementadas nas esferas profissional, pessoal e familiar dos(as) seus(suas) trabalhadores(as), e as que se perspectivam implementar, a AASA continua a desenvolver mecanismos que considera como facilitadores e que valorizem as necessidades individuais e de grupo, nomeadamente:

- Flexibilidade de horário de trabalho (horas de entrada e saída) no cumprimento do período normal de trabalho semanal, no âmbito da parentalidade;
- Crédito de 48 horas anuais, correspondente a meio período diário de trabalho por mês (4 horas), para tratamento de assuntos de natureza particular, sem quaisquer penalizações;

- Seguro de saúde gratuito para os(as) trabalhadores(as) com contrato de trabalho, com possibilidade de extensão a membros do agregado familiar, nomeadamente descendentes e/ou cônjuges que não auferam rendimentos;
- Acesso, mediante solicitação e pagamento de um prémio, ao seguro de saúde da empresa (com condições mais vantajosas), aos cônjuges dos(as) trabalhadores(as) com contrato de trabalho e em cedência de interesse público que se encontrem a auferir rendimentos;
- O dia do aniversário;
- Organização de ações de formação dentro do horário de trabalho; e
- Realização do campo de férias para os/as filhos/as dos/as trabalhadores/as.

2.2.7 Prevenção da prática de assédio no trabalho

A AA, S.A. reconhece a importância da prevenção e combate ao assédio no trabalho e não admite nenhum grau de tolerância em relação a condutas qualificáveis como assédio no trabalho, em qualquer das suas formas, por parte de colaboradores ou colaboradoras para com colegas, clientes, parceiros ou quaisquer pessoas com as quais interajam.

3. Acompanhamento e monitorização do plano

As medidas previstas no Plano de Igualdade de Género 2024-2026, serão monitorizadas periodicamente pelo Grupo de Trabalho para a Igualdade, constituída por dois elementos e pela Equipa da Divisão de recursos Humano, por forma a assegurar o seu cumprimento e identificar oportunidades de melhoria, com o objetivo de incorporar novas medidas e ou reajustar as existentes.

É ainda da responsabilidade do Grupo de Trabalho para a Igualdade em colaboração com os/as responsáveis/interlocutores/as que venham a ser identificados, recolher a informação necessária para a avaliação dos indicadores das medidas do Plano.

Anexo I – Medidas do plano para a igualdade de género 2024-2026

| OBJETIVOS | MEDIDAS | UNIDADE RESPONSÁVEL | ORÇAMENTO | INDICADORES | META | ESTADO DE IMPLEMENTAÇÃO | CALENDARIZAÇÃO | | |
|--|--|--|--------------------|---|---|---|----------------|------|------|
| | | | | | | | 2024 | 2025 | 2026 |
| 1 - ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA | | | | | | | | | |
| Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres | Redigir todos os documentos estratégicos da empresa de forma a incluir o compromisso com a igualdade entre os homens e as mulheres | CA e DRH | Não envolve custos | Nº de documentos que mencionem a igualdade entre os homens e as mulheres | Garantir que todos os documentos são redigidos tendo em conta a Igualdade de Género | Medida implementada. Continuidade durante os próximos anos | | | |
| | Divulgar o plano de igualdade de género na intranet | Grupo de Trabalho para a Igualdade | Não envolve custos | Disponibilização do documento nos canais apropriados | Promover a divulgação do plano | Medida implementada. Divulgação anual | | | |
| | Incluir nos documentos oficiais e demais informação da empresa a linguagem inclusiva | CA E DRH | Não envolve custos | Nº de documentos que necessitem de alteração - uso da linguagem inclusiva | Todos os documentos oficiais utilizam a linguagem inclusiva | Atraso na sua implementação. A implementar até ao final do ano 2025 | | √ | |
| | Divulgação de iniciativas durante o ano que promovam a igualdade entre homens e mulheres (Dia da Mulher, Dia da Igualdade, entre outros) | Grupo de Trabalho para a Igualdade e DRH | Não envolve custos | N.º de iniciativas ao longo do ano | Envolvimento e partilha sobre esta temática por todos e todas | Medida implementada. Divulgação anual | | | |
| | Criação de canais de comunicação, por exemplo, email, caixa de sugestões, entre outros | Grupo de Trabalho para a Igualdade | Não envolve custos | Adesão n.º de sugestões dada pelos/as trabalhadores/as | Garantir o envolvimento de todos na promoção da igualdade entre géneros | Atraso na sua implementação. A implementar até ao final do ano 2025 | | √ | |

| OBJETIVOS | MEDIDAS | UNIDADE RESPONSÁVEL | ORÇAMENTO | INDICADORES | META | ESTADO DE IMPLEMENTAÇÃO | CALENDARIZAÇÃO | | |
|--|---|---|---|--|--|---|----------------|------|------|
| | | | | | | | 2024 | 2025 | 2026 |
| 1 - ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA | | | | | | | | | |
| Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade | Divulgar, em locais estratégicos (secretárias, intranet), informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as relacionados com a temática da Igualdade e não discriminação em função do sexo | Grupo de Trabalho para a Igualdade | Não envolve custos | Disponibilização da informação nos canais previamente definidos | Promover a divulgação da informação a todas/os sobre a temática da igualdade e não discriminação em função do sexo | Atraso na sua implementação. A implementar até ao final do ano 2024 | √ | | |
| | Promover ações de sensibilização destinadas a todos os níveis da estrutura sobre a temática de igualdade e não discriminação em função do sexo | Grupo de Trabalho para a Igualdade /DRH | Custos com as ações de formação interna | N.º de ações realizadas por semestre | Até ao final da vigência do plano, concluídas todas as ações de sensibilização para todos os níveis | Medida implementada em 2023. Continuidade durante os próximos anos | | | |
| Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal | Realização de inquéritos de satisfação, tendo em vista o melhoramento da relação existente entre o/a trabalhador/a e a empresa tendo como indicadores os aspetos da igualdade de género, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e na proteção da parentalidade | Grupo de Trabalho para a Igualdade | Não envolve custos | Aplicação de inquéritos uma vez por ano de modo a aferir a opinião dos/as trabalhadores/as em relação às políticas implementadas | Implementação anual de um sistema de aferição de opinião que reflita a satisfação da relação existente entre o/a trabalhador/a tendo em vista o melhoramento do clima organizacional | A implementar até ao final do ano de 2025 | | √ | |

| OBJETIVOS | MEDIDAS | UNIDADE RESPONSÁVEL | ORÇAMENTO | INDICADORES | META | ESTADO DE IMPLEMENTAÇÃO | CALENDARIZAÇÃO | | |
|-----------|---------|---------------------|-----------|-------------|------|-------------------------|----------------|------|------|
| | | | | | | | 2024 | 2025 | 2026 |

2 - IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO

| | | | | | | | | | |
|---|--|-----|--------------------|---|--|---|--|--|--|
| Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego | Verificar se todos os anúncios internos e/ou externos, bem como, os estágios profissionais são isentos de restrições, especificações e preferências baseadas no sexo e redigidos de forma clara e objetiva, contendo a indicação F/M bem visível | DRH | Não envolve custos | Anúncios internos, externos e estágios profissionais referentes ao ano de implementação | Aplicação a todos os anúncios internos, externos e estágios profissionais efetuados. | Medida implementada em 2023. Continuidade do seu cumprimento para próximos anos | | | |
| | introdução da linguagem inclusiva no anúncios de recrutamento (F/M) | DRH | Não envolve custos | Anúncios internos, externos e estágios profissionais referentes ao ano de implementação | Aplicação a todos os anúncios internos, externos e estágios profissionais efetuados. | Medida implementada em 2023. Continuidade do seu cumprimento para próximos anos | | | |
| | Campanhas/divulgação nas universidades, institutos e outros das diferentes profissões/funções encorajando a respetiva candidatura para mulheres e homens onde estejam sub-representadas/os | DRH | Não envolve custos | N.º de visitas de estudos/participação na semana da empregabilidade | N.º de contratações efetuadas | Medida implementada em 2023. Continuidade do seu cumprimento para próximos anos | | | |

| OBJETIVOS | MEDIDAS | UNIDADE RESPONSÁVEL | ORÇAMENTO | INDICADORES | META | ESTADO DE IMPLEMENTAÇÃO | CALENDARIZAÇÃO | | |
|-----------|---------|---------------------|-----------|-------------|------|-------------------------|----------------|------|------|
| | | | | | | | 2024 | 2025 | 2026 |

3 - FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA

| | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|--------------------------------------|---|--|---|--|--|
| Promover uma cultura de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma | Promover ações de formação de linguagem inclusiva | Grupo de Trabalho para a Igualdade /DRH | Custos com as ações de formação interna | N.º de ações realizadas por semestre | 3 ações de sensibilização por ano, destinadas a todos/as trabalhadores/as | Medida a implementar em 2024, com continuidade anual | √ | | |
|--|---|---|---|--------------------------------------|---|--|---|--|--|

| OBJETIVOS | MEDIDAS | UNIDADE RESPONSÁVEL | ORÇAMENTO | INDICADORES | META | ESTADO DE IMPLEMENTAÇÃO | CALENDARIZAÇÃO | | |
|---|---|---|---|--------------------------------------|---|--|----------------|------|------|
| | | | | | | | 2024 | 2025 | 2026 |
| 4 - IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO | | | | | | | | | |
| Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e homens | Realização de ações de formação sobre a temática da avaliação de desempenho de forma a capacitar as chefias para uma avaliação justa, objetiva e isenta de favoritismos | Grupo de Trabalho para a Igualdade /DRH | Custos com as ações de formação interna | N.º de ações realizadas por semestre | 3 ações de sensibilização por ano | Medida a implementar em 2024, com continuidade anual | √ | | |
| | Criação e implementação de um procedimento interno que assegure uma avaliação de desempenho justa e equilibrada das funções desempenhadas por mulheres e homens | DRH | Não envolve custos | Procedimento interno | Procedimento com parâmetros/critérios a ter em conta antes de se proceder à avaliação do desempenho | Medida a implementar em 2024, com continuidade anual | √ | | |

| OBJETIVOS | MEDIDAS | UNIDADE RESPONSÁVEL | ORÇAMENTO | INDICADORES | META | ESTADO DE IMPLEMENTAÇÃO | CALENDARIZAÇÃO | | |
|-----------|---------|---------------------|-----------|-------------|------|-------------------------|----------------|------|------|
| | | | | | | | 2024 | 2025 | 2026 |

5 - PARENTALIDADE

| | | | | | | | | | |
|--|---|---|--------------------|---|--|---|--|--|---|
| Promover e divulgar políticas no âmbito da parentalidade | Criação de uma brochura informativa sobre esta temática | Grupo de Trabalho para a Igualdade /DRH | Não envolve custos | Implementação e entrega aos trabalhadores e as trabalhadoras no âmbito desta temática | Divulgar os direitos e deveres no âmbito da parentalidade | Medida implementada em 2023. Continuidade do seu cumprimento para próximos anos | | | |
| | Promover o "regresso" ao trabalho através do acompanhamento e se necessário, formação, para os/as trabalhadores/as ausentes por motivos de gozos de licenças relacionadas com a parentalidade | Grupo de Trabalho para a Igualdade | Não envolve custos | Registos dos acompanhamentos | Facilitar a conciliação entre a vida profissional e a familiar | Medida a implementar até ao final de 2026 | | | √ |

| OBJETIVOS | MEDIDAS | UNIDADE RESPONSÁVEL | ORÇAMENTO | INDICADORES | META | ESTADO DE IMPLEMENTAÇÃO | CALENDARIZAÇÃO | | |
|-----------|---------|---------------------|-----------|-------------|------|-------------------------|----------------|------|------|
| | | | | | | | 2024 | 2025 | 2026 |

6 - CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

| | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|---|--|--|----------|--|--|
| <p>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das trabalhadoras e dos trabalhadores</p> | <p>Continuar a promover e desenvolver as medidas de conciliação já existentes e em vigor na empresa (campo de férias, dia do aniversário, creche, eventos sociais...)</p> | <p>Grupo de Trabalho para a Igualdade /DRH</p> | <p>Não envolve custos</p> | <p>% dos trabalhadores e das trabalhadoras que utilizaram já as medidas de conciliação existentes</p> | <p>Aumento gradual de adesão às políticas de conciliação já em vigor</p> | <p>Medida implementada. Continuidade do seu cumprimento para próximos anos</p> | | | |
| | <p>Celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar</p> | <p>Grupo de Trabalho para a Igualdade</p> | <p>Não envolve custos</p> | <p>Divulgação de condições especiais oferecidas aos trabalhadores e às trabalhadoras</p> | <p>Interesse/ Adesão por parte dos/as trabalhadores/as</p> | <p>Medida implementada. Continuidade do seu cumprimento para próximos anos</p> | | | |
| | <p>Promover ações de sensibilização sobre a temática da conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e das medidas já em vigor na empresa</p> | <p>Grupo de Trabalho para a Igualdade /DRH</p> | <p>Custos com as ações de formação interna</p> | <p>N.º de ações realizadas por semestre</p> | <p>2 ações de sensibilização por ano</p> | <p>Medida a implementar em 2024, com continuidade anual</p> | <p>√</p> | | |

| OBJETIVOS | MEDIDAS | UNIDADE RESPONSÁVEL | ORÇAMENTO | INDICADORES | META | ESTADO DE IMPLEMENTAÇÃO | CALENDARIZAÇÃO | | |
|--|---|------------------------------------|--------------------|--------------------------------------|---|---|----------------|------|------|
| | | | | | | | 2024 | 2025 | 2026 |
| 7 - PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO | | | | | | | | | |
| Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho | Existência de um procedimento interno para reporte e análise de situação de potencial assédio no trabalho | Grupo de Trabalho para a Igualdade | Não envolve custos | Relatório internos de acompanhamento | Combater e prevenir qualquer tipo de assédio, moral ou sexual | Medida a implementar até ao final de 2025 | | √ | |