



Plano de Ação para a Igualdade 2024



Índice

1. Enquadramento.....	3
1.1 Âmbito.....	4
2. Enquadramento Institucional.....	5
2.1 Missão.....	5
2.2 Visão.....	6
2.3 Princípios e Valores.....	6
3. Capital Humano.....	7
4. Plano de Ação/Medidas.....	10
5. Acompanhamento e Avaliação do Plano.....	19
Bibliografia.....	20

1. Enquadramento

Consagrada na Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 13º, a igualdade entre mulheres e homens significa a igual oportunidade de participação de homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada, constituindo, ainda, um princípio fundamental do direito comunitário, considerado no artigo 2º do Tratado da Comunidade Europeia.

Os últimos anos foram cruciais para a incrementação de políticas europeias e nacionais no que concerne à igualdade de género, contribuindo para uma melhoria no que se refere à inserção das mulheres no mercado de trabalho e condições facilitadoras à conjugação da vida profissional, pessoal e familiar.

O princípio da igualdade entre homens e mulheres em matéria de emprego implica, nos termos da legislação laboral em vigor:

- Direito a igual acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira;
- Garantia de igualdade salarial, para trabalho igual ou de igual valor, entre homens e mulheres;
- Reconhecimento e valorização do trabalho de igual forma;
- Participação plena e efetiva de homens e de mulheres na tomada de decisões;
- Participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e na vida familiar, com a igual partilha entre mães e pais no que toca nomeadamente à necessidade de ausência ao trabalho por maternidade e paternidade e para prestação de cuidados a filhas e filhos ou outras pessoas dependentes.

Sendo, atualmente, notórias as melhorias, existem ainda, porém, assimetrias que necessitam ser mitigadas e é aqui que as organizações e respetivos líderes fazem a diferença ao criarem o compromisso em alcançar, num período de tempo mais reduzido, resultados favoráveis e equitativos de uma forma estável.

O Parlamento Europeu e o Conselho aprovaram, neste contexto, a Diretiva 2023/970, a 10 de maio de 2023, no quadro do combate contra a discriminação das mulheres, em específico no que se refere à remuneração. Esta, privilegia o princípio da transparência, no sentido de evitar ou retificar as desigualdades salariais entre homens e mulheres, uma vez que a legislação em vigor até à data não está a ser suficiente para regredir de forma significativa este fenómeno.

A Diretiva 2023/970 deverá ser transposta para as legislações nacionais dos 27 países da UE até junho de 2026 e terá uma fase de transição entre 2027 e 2031, de acordo com a dimensão das empresas, sendo aplicável tanto ao setor público como ao privado.

Em Portugal, a entrada em vigor, em fevereiro de 2019, da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, conhecida como a Lei da Igualdade Remuneratória, aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, chamando a atenção para a obrigatoriedade da adoção, por parte das entidades empregadoras, de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções levadas a cabo pelas suas trabalhadoras e trabalhadores, baseada em critérios objetivos comuns a ambos, conforme o art.º 31º do CT, nomeadamente mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.

Entende-se por trabalho igual ou de valor igual qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, que seja estabelecida na base da mesma unidade de medida e que a retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma (cfr. nºs 1 e 2 do artigo 31º do CT).

Dando cumprimento ao artigo 5.º da Lei supracitada, e considerando o seu elevado compromisso para com a execução de uma política salarial transparente e igualitária, para além da análise imediata das diferenças assinaladas, a Cobelba procedeu à implementação de um Plano de Avaliação exaustivo, formulado de acordo com as componentes das funções dos trabalhadores e trabalhadoras e critérios objetivos, sem enviesamento de género, garantindo a medição do valor do conteúdo funcional de um dado posto de trabalho – independentemente do/a trabalhador/a que o realiza.

Decorrente deste processo, foi elaborado um Plano que apresenta um conjunto de medidas a implementar por forma a garantir a inexistência de qualquer indício de discriminação em função do sexo.

Este Plano de Ação para a Igualdade reforça, assim, as políticas e práticas de gestão de recursos humanos na Cobelba no que concerne à igualdade entre homens e mulheres, promovendo uma maior capitalização e capacitação do seu capital humano.

1.1 Âmbito

Reconhecendo, de forma explícita, o direito de igualdade entre homens e mulheres, o presente Plano de Ação para a Igualdade aplica-se a todos e todas as colaboradoras da Cobelba.

2. Enquadramento Institucional

Na medida em que o Plano de Ação que se apresenta enquadra, obrigatoriamente, as especificidades e desafios da realidade empresarial da Cobelba, importa caracterizar, de forma sintética, o seu contexto de atuação nos critérios em análise.

A COBELBA - SOCIEDADE DE CONSTRUÇÃO CIVIL S.A. tem como objeto a indústria de construção civil e obras públicas, obras de urbanização, águas e saneamento e comércio e venda de imóveis, sendo detentora de Alvará de Empreiteiro Geral ou Construtor Geral de Edifícios de Construção (Classe 9). É, hoje, reconhecida como uma empresa de referência no mercado da construção, contando com um vasto portfólio de obras nos mais diversos setores.

Iniciou a sua atividade em 8 de junho de 1989, sob a direção do seu fundador Eng.º Belmiro Gonçalves Barbosa, direcionando-se, inicialmente, para o setor da pequena habitação e manutenção de instalações de serviços e indústria. Decorrente da sua atividade, após um curto período, a empresa passou a assumir-se como referência no mercado, passando a atuar ao nível da execução de Empreitadas Gerais, Construção Civil e Instalações Especiais, nomeadamente no que respeita à execução de obras de construção ou remodelação de espaços destinados a escritórios, agências bancárias e de seguros, restauração, serviços, indústria, habitação e afins.

Orientando a sua atuação por valores ligados ao empreendedorismo, rigor, dinamismo, dedicação e profissionalismo, a COBELBA tem percorrido um caminho de crescimento sustentado e alicerçado numa matriz de sucesso - o cumprimento rigoroso dos prazos de execução que sublinha consistentemente a aliança da qualidade com a eficiência. Acresce, ainda, o seu caráter competitivo e de expansão, com a aposta no alargamento da carteira de clientes e em projetos além-fronteiras.

2.1 Missão

Consciente da sua responsabilidade como agente económico e social no âmbito do setor da Construção Civil e Obras Públicas, a missão da Cobelba consubstancia-se na seguinte intenção: *contribuir para o progresso e desenvolvimento do País, executando as obras dentro das melhores regras da arte e padrões de qualidade, respeitando sempre os valores éticos e humanistas.*

2.2 Visão

Partindo do conhecimento da realidade atual, a visão da empresa toma, como pilar fundamental, o desenvolvimento do crescimento sustentado dos negócios, enquadrado por um respeito dos valores éticos e por uma mobilização crescente dos colaboradores, em torno da satisfação das necessidades e expectativas dos clientes, fornecedores, sociedade e acionistas.

2.3 Princípios e Valores

Considerando a ética, a honestidade e o rigoroso cumprimento dos compromissos, assumido como base fundamental da sua prática diária, a COBELBA norteia a sua atuação pelos seguintes princípios e valores:

- *Qualidade, atenção e dedicação* no atendimento aos clientes, com vista a criar uma relação de confiança;
- *Competência profissional, seriedade e rigor* em toda a atuação da empresa e no cumprimento dos prazos acordados;
- *Profissionalismo, dedicação e entusiasmo* na execução do modelo de trabalho, visando ser uma referência no mercado da construção;
- *Melhoria permanente* dos processos de trabalho e sua eficácia, em prol do prestígio da empresa.

3. Capital Humano

Considerando a atividade que desenvolve destaca-se, desde logo, o facto da Cobelba se integrar num setor com um peso elevado de mão-de-obra masculino. Segundo dados do Instituto Nacional de Estatística (INE), o setor da construção civil tinha, em 2020, 297.100 trabalhadores, dos quais apenas 21.500 eram do sexo feminino, sendo que, neste âmbito, a maioria das mulheres trabalhava em direção de obra, higiene e segurança no trabalho e fiscalização.

Tendo, também, por base o documento “Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2022”, realizado pela CIG, e de acordo com a Classificação Internacional do Tipo da Educação (ISCED) da Unesco, constata-se que, não obstante o número mais elevado de mulheres diplomadas, em geral, os homens constituem a maioria das pessoas diplomadas nas áreas STEM - constituídas pelas Ciências, Matemática e Informática e a área da Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção.

Em Portugal, apesar de existirem mais mulheres nas áreas STEM do que na média da UE27 e a diferença em termos de género não ser tão acentuada, o sexo feminino ainda se encontra sub-representado entre as pessoas diplomadas nestas áreas.

De acordo com os dados disponibilizados, em 2021, as mulheres representavam 37,7% das pessoas diplomadas em STEM, enquanto os homens representavam 62,3%, ou seja, uma diferença de 24,6pp.

Esta sub-representação de mulheres deve-se, sobretudo, à sua fraca representação exatamente nas áreas das Engenharias, Indústrias transformadoras e Construção (onde representam apenas 31,1%) e não tanto à sua representação nas Ciências, Matemática e Informática, onde as mulheres representam 47,8% das pessoas diplomadas nestas áreas.

Como se pode verificar, também, pela análise da tabela do INE abaixo apresentada, a população qualificada, empregada no setor da indústria, construção e artífices, distribui-se de forma não equilibrada em termos de género, com uma taxa feminina de apenas 13,6%.

A maioria da população feminina empregada pertence aos grupos de especialistas das atividades intelectuais e científicas (29,6%), aos trabalhadores/as dos serviços pessoais, proteção e segurança e vendedores/as (22,4%) e ao pessoal administrativo (13,6%).

	População empregada por profissão (grande grupo CPP) e sexo, 2021						
	Total HM		Homens		Mulheres		
	(milhares)	Dist. perc. (%)	(milhares)	Dist. perc. (%)	(milhares)	Dist. perc. (%)	Taxa de fem. (%)
Profissões das Forças Armadas	26,2	0,6%	25	1,1%	1,2	0,1%	4,6%
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	308,4	6,7%	188,3	8,2%	120	5,2%	38,9%
Especialistas das ativ. intelectuais e científicas	1 115,8	24,3%	435	18,9%	680,8	29,6%	61,0%
Técnicos e profissões de nível intermédio	549,1	11,9%	318	13,8%	231,1	10,0%	42,1%
Pessoal administrativo	471,2	10,2%	158,3	6,9%	312,9	13,6%	66,4%
Trab. dos serviços pessoais, proteção e seg. e vendedores	792,4	17,2%	276,8	12,0%	515,6	22,4%	65,1%
Agricultores e trab. qualificados da agricultura, pesca e floresta	90,7	2,0%	68,5	3,0%	22,3	1,0%	24,6%
Trab. qualificados da indústria, construção e artífices	562,5	12,2%	486,2	21,1%	76,3	3,3%	13,6%
Operadores de instalações e máquinas e trab. da montagem	356,6	7,8%	239,4	10,4%	117,1	5,1%	32,8%
Trabalhadores não-qualificados	326,3	7,1%	103,7	4,5%	222,6	9,7%	68,2%
Total	4 599,2	100,0%	2 299,2	100,0%	2300	100,0%	50,0%

Tabela 13 - População empregada por profissão (grande grupo CPP) e sexo, 2021 (milhares e %)

Fonte: INE (Dados consultados a 22 de agosto de 2022)

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0006139&contexto=bd&seI=tab2

Imagem 1. População Empregada por Profissão – 2021

Analisando os gráficos 1 e 2, é possível perceber que, de forma coerente com os dados apresentados, disponibilizados pelo INE e pela CIG, também na COBELBA as mulheres estão sub-representadas, encontrando-se a desempenhar profissões relacionadas com a proteção e segurança no trabalho, serviços administrativos, gerais e de escritório e algumas com a direção de obra.

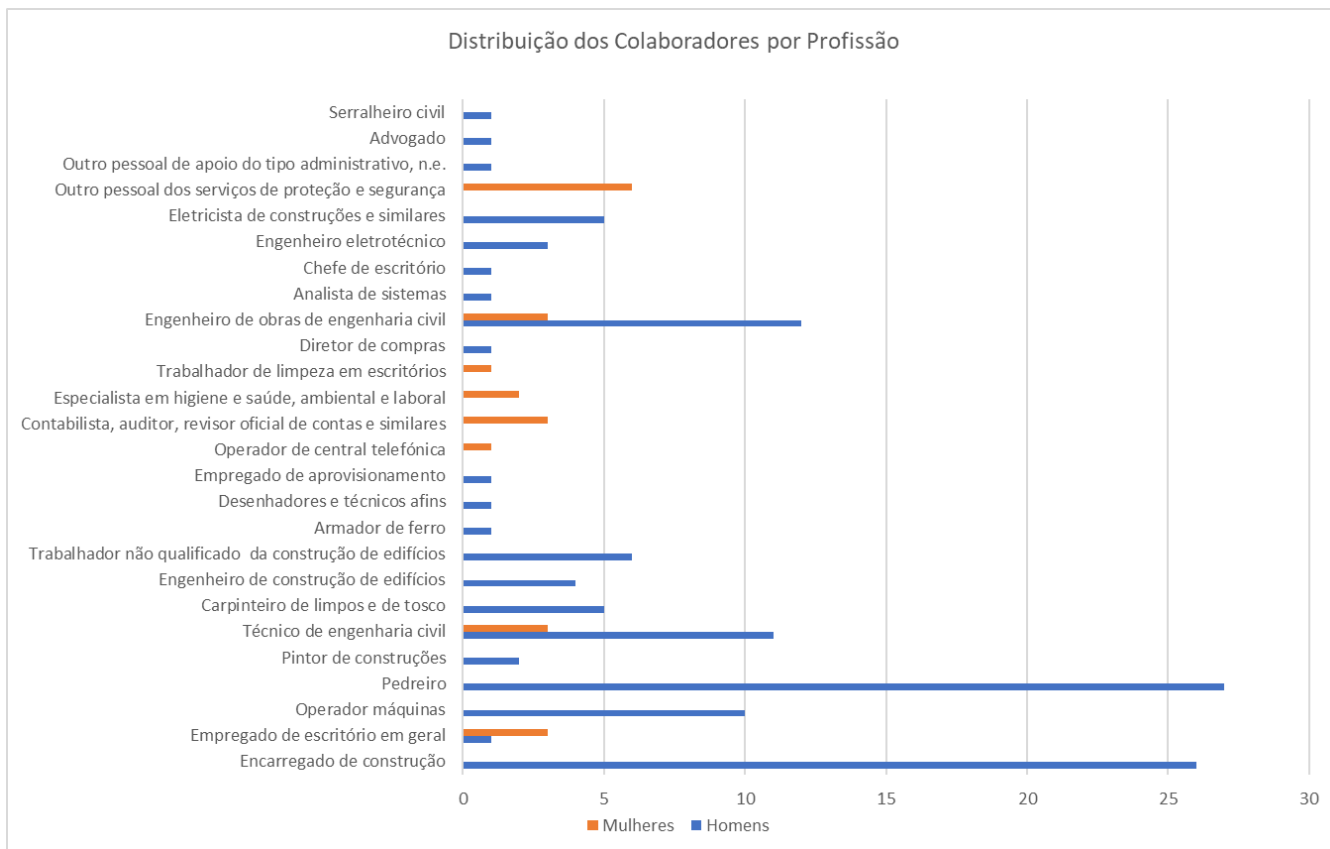


Gráfico 1. Distribuição dos Colaboradores da COBELBA por Sexo e Profissão

Apesar desta sub-representação, que segue a tendência do setor de atividade, se considerarmos os dados reportados a 31-08-2024, verifica-se que, num total de 179 colaboradores, 13% dos elementos são mulheres apresentando, deste modo, uma percentagem de colaboradoras bastante superior à média do setor (7,2%).

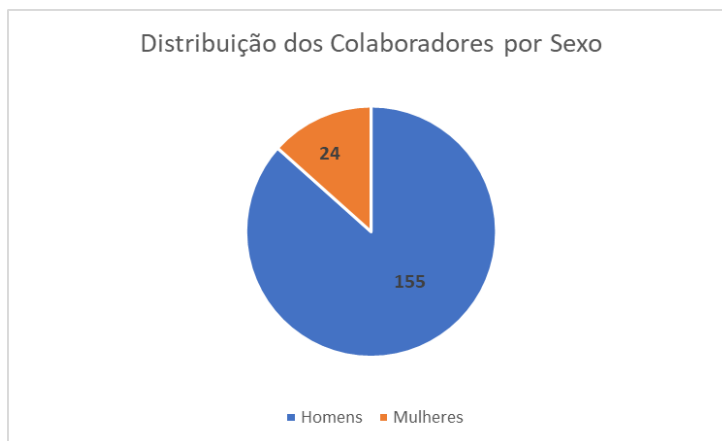


Gráfico 2. Distribuição dos Colaboradores da COBELBA por Sexo

4. Plano de Ação/Medidas

Em linha com a estratégia e os valores de inclusão e diversidade, constantes da filosofia e cultura organizacionais da COBELBA, a política de gestão de recursos humanos tem assumido, desde sempre, como essencial a promoção da igualdade de oportunidades, independentemente do género, ao longo de todo o ciclo de vida das colaboradoras e colaboradores.

Explanado o posicionamento atual da empresa e considerando o diagnóstico realizado, importa, então, desenhar, um Plano de Ação que permita reforçar o compromisso da COBELBA com a temática da igualdade. Neste contexto, e partindo das orientações partilhadas pela CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, estrutura-se, um Plano para a Igualdade que, incluindo a remuneratória, apresenta um conjunto global de medidas tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Com vista à consolidação transversal dos princípios da igualdade e não discriminação, as medidas que integram este Plano estão enquadradas em sete dimensões de atuação, às quais se associam os responsáveis pela sua execução, bem como os indicadores a considerar e as metas a atingir:

- 1) *Estratégia, Missão e Valores da Empresa;*
- 2) *Igualdade no acesso ao emprego;*
- 3) *Formação inicial e contínua;*
- 4) *Igualdade nas condições de trabalho;*
- 5) *Igualdade remuneratória;*
- 6) *Proteção na parentalidade;*
- 7) *Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.*

A dimensão relativa à Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho não é alvo de intervenção no contexto do presente Plano, na medida em que a Cobelba já dispõe de um Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho. Este Código de Boa Conduta e procedimentos inerentes visa, nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, servir de referência para todos os colaboradores e colaboradoras da Cobelba no que toca à defesa e garantia da salvaguarda dos valores de não discriminação, da integridade moral e da dignidade de cada um e cada uma.

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Indicadores	Meta
Salvaguardar o Princípio da Igualdade de Género e não Discriminação no desenvolvimento organizacional.	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão e valores da empresa.	Administração Departamento de RH	Cumprimento total da medida no ano de referência.	Até 31-12-2024 explicitação do compromisso nos valores e princípios da empresa.
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Divulgação do compromisso da empresa com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrónico da empresa, nos canais de comunicação internos e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, dando a conhecer o Plano para a Igualdade a todos os colaboradores e colaboradoras.	Administração Todos os Departamentos	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, nos canais de comunicação internos e afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, no ano de referência.	Até 31-12-2024, a informação é divulgada em todos os canais de comunicação internos e externos.
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo.	Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação da empresa (ex.: relatórios, regulamentos, sítio eletrónico da empresa, comunicados, emails, imagens veiculadas)	Administração Todos os Departamentos	Cumprimento total da medida no ano de referência.	Evidências da adoção de uma linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de género em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação interna e externa da empresa.
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Constituição de uma equipa operacional responsável pelo acompanhamento do processo de implementação e execução do Plano para a Igualdade que reúna, periodicamente, para avaliar e redefinir este Plano, ajustando-o à realidade da empresa.	Administração Departamento RH Grupo de Trabalho criado para a implementação do Plano de Igualdade	Equipa Operacional criada, com competências formalmente definidas, no ano de referência.	Grupo de Trabalho criado até 31-12-2024.

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores (cont).

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Indicadores	Meta
Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas.	Promoção da temática da igualdade de género na cadeia de fornecimento, nomeadamente através da documentação de interface com entidades externas, sítio eletrónico da empresa, Regulamento de Fornecedores, ações de sensibilização, etc..	Departamento de Serviços Partilhados de Produção	N.º ações implementadas % de parceiros abrangidos	Até final de 2025, promover ações de sensibilização para a temática da igualdade junto da totalidade dos parceiros.

Dimensão: Igualdade no Acesso ao Emprego

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Indicadores	Meta
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma transparente e objetiva.	Administração Departamento de RH	Procedimento interno analisado e se necessário revisto, no ano de referência.	Até 31-12-2024 criação do procedimento interno de verificação do processo de seleção.
Garantir o Princípio da Igualdade de Género e Não Discriminação nos Processos de Recrutamento e Seleção	Publicação de anúncios de ofertas de emprego redigidos com linguagem inclusiva na designação da profissão e conteúdo do anúncio, não contendo direta ou indiretamente qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, devendo a indicação M/F estar sempre visível.	Departamento de RH	Procedimento interno analisado e se necessário revisto, no ano de referência.	Evidências de que todos os anúncios utilizam linguagem inclusiva.
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que o processo de recrutamento e seleção prevê a disponibilização de informação sobre a categoria profissional e uma descrição sumária das tarefas correspondentes, assim como de informação sobre o valor e a periodicidade da retribuição.	Administração Departamento de RH	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	Todas (100%) as pessoas sujeitas ao processo de R&S, no ano de referência, obtiveram informação sobre a categoria profissional, uma descrição sumária das tarefas correspondentes, assim como informação sobre o valor e a periodicidade da retribuição.
	Criação de procedimento para assegurar que a empresa substitui, temporariamente, trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho, no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos.	Administração Departamento de RH	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	Total (100%) de colaboradoras grávidas, puérperas ou lactantes contratadas a termo resolutivo e ausentes ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade e a quem foi garantido o regresso após o gozo desses direitos, no ano de referência.

Dimensão: Formação Inicial e Contínua

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Indicadores	Meta
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão consonantes com a mesma	Desenvolvimento de conteúdos específicos relacionados com igualdade de género para implementação nas sessões de acolhimento a novos colaboradores e colaboradoras: revisão do manual de acolhimento e integração, assegurando os princípios de igualdade, não discriminação e conciliação.	Departamento de RH	Manual de Acolhimento e Integração revisto no ano de referência.	Até 31-10-2024 revisão do Manual de Acolhimento e Integração.
	Incorporação da temática da igualdade entre homens e mulheres em formações gerais e específicas, sempre que aplicável.	Departamento de RH	N.º de ações gerais ou específicas realizadas, que englobaram a temática da igualdade entre homens e mulheres	Incluir na agenda das ações de formação gerais ou específicas, sempre que possível, conteúdos sobre a igualdade de género, nomeadamente no âmbito do Plano Bianual de Formação 2024-2025.
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, na divulgação de ações de formação, a descrição do perfil do/a formando/a faz referência a ambos os sexos e que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.	Departamento de RH	Procedimento interno analisado e se necessário revisto, no ano de referência.	Evidências de que todas as ações de formação divulgadas fazem referência a ambos os sexos, em termos de descrição do perfil do/a formando/a, não contendo qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.
Incentivar a participação dos colaboradores e colaboradoras no domínio da promoção da igualdade entre homens e mulheres.	Realização de iniciativas e de ações de sensibilização sobre temáticas relacionadas com a conciliação, diversidade e igualdade.	Departamento de RH	N.º de iniciativas/ações de sensibilização realizadas. Rácio entre o n.º de colaboradores e colaboradoras abrangidos/as por ações de sensibilização e o total de colaboradores/as.	Até final de 2025 promover, pelo menos, duas iniciativas ou ações de sensibilização sobre temáticas específicas relacionadas com a diversidade e igualdade, abrangendo 100% dos colaboradores e colaboradoras.

Dimensão: Formação Inicial e Contínua (cont)

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Indicadores	Meta
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Criação e implementação de procedimento interno para que, em ações de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por colaboradores/as de um dos sexos, seja concedida, sempre que se justifique, preferência a elementos do sexo com menor representação na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, a colaborador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção.	Departamento de RH	Procedimento interno analisado e se necessário revisto, no ano de referência	Evidências da atribuição de preferência, em ações de formação profissional e sempre que justificado, a elementos do sexo com menor representação na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, a colaborador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção.

Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Indicadores	Meta
Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional.	Certificação de um modelo de avaliação de desempenho com base em critérios objetivos, aplicado a todos os colaboradores e colaboradoras, independentemente do sexo e/ou responsabilidades familiares, prevenindo e contrariando padrões de enviesamento em função do género.	Administração Departamento de RH	Monitorização do resultado de avaliação de desempenho anual, por género.	Análise ao resultado do processo de avaliação de desempenho anual e medidas e adotar, se necessárias, no 1.º trimestre do ano seguinte ao da avaliação.
Promover a divulgação dos procedimentos específicos para a denúncia de discriminação em função do sexo	Produção e divulgação de uma Circular Interna que reforce a utilização do Canal de Denúncias em funcionamento para situações de discriminação em função do sexo, sendo as mesmas encaminhadas de acordo com os procedimentos em vigor.	Departamento de RH Departamento Jurídico	Cumprimento da medida.	Até 31-01-2025 criação e divulgação da Circular Interna relativa ao reforço da utilização do Canal de Denúncias para situações de discriminação em função do sexo.

Dimensão: Igualdade Remuneratória

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Indicadores	Meta
Assegurar o princípio do salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Monitorização regular da remuneração base e suplementar de mulheres e homens, com vista a garantir que não existem disparidades ou, se existirem, que estas são justificáveis e livres de discriminação de género.	Departamento de RH	Implementação de procedimentos de monitorização regular das retribuições de base e complementares.	Implementação dos procedimentos de monitorização em cada ano.
	Monitorização regular dos níveis de retribuição definidos para as diferentes funções e categorias profissionais tendo em conta quer as variações decorrentes dos valores de mercado quer as alterações internas em termos de funções/categorias, assegurando a equidade de remunerações.	Administração Departamento de RH	Implementação de procedimentos de monitorização regular dos níveis de retribuição definidos para as diferentes funções e categorias profissionais.	Implementação dos procedimentos de monitorização em cada ano, elaborando medidas corretivas (se necessário) para a equidade de remunerações.
	Elaboração de um Relatório de Análise, de três em três anos, sobre as remunerações das mulheres e dos homens, tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações.	Departamento de RH	Relatório de Análise das Remunerações entre Mulheres e Homens	Relatório elaborado e medidas corretivas adotadas (se necessário) no ano de referência.
	Criação de um sistema de remuneração sustentado em faixas salariais - intervalos predefinidos de remuneração associados a diferentes níveis de responsabilidades ou cargos - de forma a assegurar os princípios de igualdade de género e de oportunidades.	Administração Departamento de RH	Sistema de Remuneração com base em Faixas Salariais criado.	Criação do Sistema de Remuneração com base em Faixas Salariais até final de 2025.

Dimensão: Proteção na Parentalidade

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Indicadores	Meta
Fomentar uma cultura de parentalidade, através da organização e divulgação dos instrumentos para a prestação desse apoio	Reforçar a informação sobre direitos e deveres no âmbito da parentalidade, para além do conteúdo mínimo exigido pela ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho	Departamento de RH Departamento Jurídico	Indicação de utilização das licenças, por género.	Reforço da informação acerca dos direitos e deveres no âmbito da parentalidade em todos os canais de comunicação internos, até final de 2024.
Garantir a proteção da segurança e saúde de colaboradora grávida, puérpera ou lactante	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito da colaboradora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde.	Departamento de RH Departamento de Qualidade, Segurança e Ambiente	Procedimento interno criado e implementado.	Todas (100%) as colaboradoras grávidas, puérperas ou lactantes gozam especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, no ano de referência.

Dimensão: Conciliação da Atividade profissional com a Vida Familiar e Pessoal

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Indicadores	Meta
Promover a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal das colaboradoras e colaboradores	Inclusão, no Plano de Atividades a realizar, com vista à promoção do bem-estar e cultura organizacional, um espaço para ações diferenciadas por género.	Departamento de RH	Ações diferenciadas em função do género	Plano de Atividades, com inclusão de ações diferenciadas em função do género, criado e implementado em cada ano.
Promover a participação de colaboradoras e colaboradores na definição de medidas relativas à Igualdade de Género e Não Discriminação	Desenvolvimento de um Questionário de Avaliação da Satisfação sobre a Igualdade de Género e a Conciliação entre a Atividade Familiar e a Vida Familiar e Pessoal, a ser aplicado a todos os colaboradores e colaboradoras.	Departamento de RH	N.º de questionários respondidos (percentagem) face ao total de colaboradores e colaboradoras.	Criação e aplicação do Questionário de Avaliação da Satisfação até final de outubro de 2025. 80% dos colaboradores e colaboradoras apresentam resposta ao Questionário de Avaliação da Satisfação sobre a Igualdade de Género e a Conciliação entre a Atividade Profissional e a Vida Familiar e Pessoal.
Promover a existência de benefícios para todas as colaboradoras e colaboradores, independentemente da sua situação profissional, familiar e/ou pessoal	Estabelecer, sempre que possível, protocolos com serviços que promovam a conciliação (saúde, bem-estar, lavandaria, <i>take-away</i> , etc.), próximos das instalações da empresa, e sua divulgação a todas as colaboradoras e colaboradores para que possam usufruir dos mesmos.	Administração Departamento de RH	N.º de Protocolos estabelecidos e sua divulgação.	Evidência dos Protocolos celebrados e divulgados em cada ano.

5. Acompanhamento e Avaliação do Plano

As medidas previstas no Plano de Igualdade serão avaliadas e monitorizadas periodicamente, de forma a assegurar o seu cumprimento e a identificar oportunidades de melhoria, com o objetivo de incorporar novas medidas e ou reajustar as existentes.

Este acompanhamento e avaliação será da responsabilidade do Grupo de Trabalho responsável pela elaboração do presente documento e designado como Equipa Operacional para o processo de implementação e execução do Plano para a Igualdade. Não obstante, esta monitorização será realizada em estreita articulação com os/as responsáveis identificados e demais interlocutores, com vista a recolher a informação necessária para a avaliação dos indicadores e metas estabelecidas.

Bibliografia

- Chiavenato, I. (2002). *Recursos humanos*. São Paulo: Atlas.
- Chicha, M.-T. (2011). *A promoção da igualdade. Avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género: guia prático*. Organização Internacional do Trabalho.
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (2022). *Igualdade de género em Portugal: Boletim estatístico 2022* (Edição digital). ISBN (PDF): 978-972-597-439-1.
- Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto. Medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de valor igual.
- Martinez, P. R. (2019). *Direito do trabalho* (9.ª ed.). Coimbra: Almedina.
- NP 4588. (2023). *Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens*.
- Ramalho, M. R. P. (2019). *Tratado de direito do trabalho Parte II – Situações laborais individuais* (7.ª ed., rev. e atual.). Coimbra: Almedina.
- Valor do Trabalho e Igualdade de Género. (2008). *Guia para avaliação de postos de trabalho, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres*. CITE.