

# PLANO PARA A IGUALDADE

**EMPRESA**      AMBILITAL, EIM  
**SETOR**         Setor empresarial local

**IDENTIFICADOR**      P-2022/52  
**DATA DE SUBMISSÃO**    15-11-2022

CARACTERIZAÇÃO			
	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
<b>FAIXA ETÁRIA</b>	15-24 anos	0	0
	25-34 anos	3	3
	35-44 anos	5	13
	45-64 anos	7	23
	>65 anos	1	1
<b>HABILITAÇÕES LITERÁRIAS</b>	Ensino básico	4	34
	Ensino secundário	7	6
	Ensino superior	5	0
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Orgãos de administração	0	0
	Orgãos de fiscalização	0	0
	Orgão sociais	0	0
	Dirigentes Superiores de 1º grau	0	1
	Dirigentes Superiores de 2º nível	0	0
	Direção Intermédia de 1º grau	1	0
	Direção Intermédia de 2º grau	1	0
	Pessoal Técnico Superior	1	0
	Coordenação Técnica	2	1
	Pessoal Assistente Técnico	4	0
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	0

## PLANO PARA A IGUALDADE

<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Pessoal Assistente Operacional	7	38
	Pessoal estagiário/a	0	0
<b>VÍNCULO CONTRATUAL</b>	Contrato de trabalho sem termo	11	37
	Contrato de trabalho a prazo	5	3
	Contrato de trabalho incerto	0	0
	Contrato com vínculo de trabalho temporário	0	0
	Outras situações( prestação de serviços)	0	0

# PLANO PARA A IGUALDADE

## MEDIDAS

DIMENSÃO: Estratégia, missão e valores da empresa

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
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	Diretor Geral e Recursos Humanos	Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Deliberação do Conselho de Administração com nomeação de Task Force	Nomeação de Task Force	
Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens	Recursos Humanos	Relações Institucionais e Comunicação	Não envolve custos específicos	Nº e protocolos e/ou parcerias estabelecidas durante o período de vigência do Plano	Desenvolvimento de 1 parceria estratégica com entidades reconhecidas pelo seu envolvimento e trabalho nesta matéria	
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Realização de reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade	Recursos Humanos	Toda a Organização	Não envolve custos específicos	Número de reuniões no ano de referência	Mínimo 1 reunião anual que abranja este tema	

# PLANO PARA A IGUALDADE

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	Criação e implementação de procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Diretor Geral e Recursos Humanos	Toda a Organização	Não envolve custos específicos	Registos efetuados no formulário para apresentação de queixas	0% de queixas	
---	---	----------------------------------	--------------------	--------------------------------	---	---------------	--

# 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 uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; Assédio moral e sexual no trabalho	Recursos Humanos/Responsável pela Formação	Recursos Humanos/Responsável pela Formação	Contemplado no Orçamento Anual de Formação	Módulo de formação sobre a igualdade de género integrado no plano de formação anual, no ano de referência	Divulgação a 100% dos colaboradores/as da reformulação do plano anual de formação com integração do Módulo sobre a igualdade de género	

# PLANO PARA A IGUALDADE

**DIMENSÃO:** Igualdade nas condições de trabalho

**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	Diretor Geral e Recursos Humanos	Toda a Organização	Não envolve custos específicos	Nº de ações de sensibilização/informação/reflexão	1 Ação	
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras - Promover a dessegregação sexual das profissões	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	Diretor Geral e Recursos Humanos	Toda a Organização	Não envolve custos específicos	Nº de contactos com associações e entidades	2 contactos relevantes c/associações de networking e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares topo	

# PLANO PARA A IGUALDADE

<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>Diretor Geral e Recursos Humanos</p>	<p>Toda a Organização</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Número de protocolos e/ou parcerias estabelecidas durante o período de vigência do Plano</p>	<p>Desenvolvimento de 2 parcerias estratégicas com entidades reconhecidas pelo seu envolvimento e trabalho nesta matéria</p>	
--	--	---	---------------------------	---------------------------------------	---	--	--

# PLANO PARA A IGUALDADE

**DIMENSÃO:** Proteção na parentalidade

**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	Recursos Humanos /Responsável pela Formação	Toda a Organização	Não envolve custos específicos	Esclarecimento do direito e avaliação de necessidades de formação em processos de reinserção profissional	100% de acompanhamento de processos de reinserção profissional	

# 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	CA e Diretor Geral	Toda a Organização	Contemplado no Orçamento Anual	Criação de Mecanismo	1 Mecanismo	
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 proximidade (ex: lavandaria, catering/take away, pequenas reparações)	Diretor Geral e Recursos Humanos	Toda a Organização	Não envolve custos específicos	Divulgação na intranet de serviços de proximidade na zona	100% dos colaboradores/as informados/as	
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)	Diretor Geral e Recursos Humanos	Toda a Organização	Não envolve custos específicos	Divulgação na intranet dos protocolos e benefícios já existentes	100% dos colaboradores/as informados/as	

# PLANO PARA A IGUALDADE

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 filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras	CA e Diretor Geral	Toda a Organização	Contemplado no Orçamento Anual	Criação de Mecanismos	1 Mecanismo	
---	---	--------------------	--------------------	--------------------------------	-----------------------	-------------	--

# PLANO PARA A IGUALDADE

## DIMENSÃO: Prevenção da prática de assédio no trabalho

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	Conceção e lançamento de campanha de informação a todos/as os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade e de assédio moral e/ou sexual no trabalho, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Recursos Humanos	Toda a Organização	Contemplado no Orçamento Anual	Número de mensagens divulgadas	Denúncia de forma confidencial e s/represálias de situações a que estiveram expostas. 0% de Situações de discriminação ou assédio no local de trabalhos	

## PLANO PARA A IGUALDADE

<p>Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora</p>	<p>Conceção e lançamento de campanha de divulgação do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho a todos/as os/as trabalhadores/as, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Toda a Organização</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Número de mensagens divulgadas sobre a prevenção, denúncia e combate ao assédio e discriminação no local de trabalho</p>	<p>Desenvolvimento de Campanha de Comunicação</p>	
---	---	-------------------------	---------------------------	---------------------------------------	---	---	--