

PLANO PARA A IGUALDADE

EMPRESA Metro Mondego
SETOR Setor empresarial do Estado

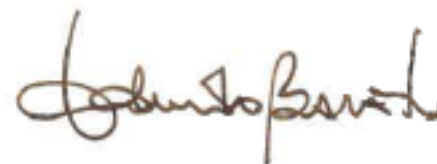
IDENTIFICADOR P-2024/821

DATA DE SUBMISSÃO 11-09-2024

CARACTERIZAÇÃO

	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
FAIXA ETÁRIA	15-24 anos	0	0
	25-34 anos	0	3
	35-44 anos	2	2
	45-64 anos	10	4
	>65 anos	0	0
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Ensino básico	0	0
	Ensino secundário	0	0
	Ensino superior	9	12
RECURSOS HUMANOS	Orgãos de administração	1	2
	Orgãos de fiscalização	0	0
	Orgão sociais	0	0
	Dirigentes Superiores de 1º grau	0	3
	Dirigentes Superiores de 2º nível	0	0
	Direção Intermédia de 1º grau	0	0
	Direção Intermédia de 2º grau	0	0
	Pessoal Técnico Superior	8	7
	Coordenação Técnica	0	0
	Pessoal Assistente Técnico	0	0
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	0

Aprovado nos termos da deliberação em RCA nesta data.



PLANO PARA A IGUALDADE

RECURSOS HUMANOS	Pessoal Assistente Operacional	0	0
	Pessoal estagiário/a	0	0
VÍNCULO CONTRATUAL	Contrato de trabalho sem termo	8	10
	Contrato de trabalho a prazo	0	0
	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
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	DRH	Administração e DRH	Sem custos associados	Número de protocolos/parcerias/acordos Estabelecidos no ano de referência.	1	

DIMENSÃO: Igualdade no acesso ao emprego

SUBDIMENSÃO: Anúncios, seleção e recrutamento

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens - Contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Orientação às entidades externas especializadas em seleção e recrutamento no sentido de garantirem a representação mínima de 40% de cada um dos sexos entre as candidaturas apresentadas à empresa	DRH	DRH	Sem custos associados	Percentagem de Homens e de Mulheres candidatos/as a emprego no ano de referência.	40% de representação mínima de cada um dos sexos nas candidaturas a emprego, no ano de referência	
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Constituição das equipas de seleção com representação equilibrada de mulheres e homens	Administração e DRH	Administração e DRH	Sem custos associados	% de homens e mulheres nas equipas de seleção no ano de referência.	40% de representação mínima de cada um dos sexos nas equipas de seleção no ano de referência	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho

SUBDIMENSÃO: Avaliação de desempenho

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho sobre igualdade e não discriminação em função do sexo	DRH	DRH	Sem custos associados	Rácio entre o número de pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho abrangidas por ações de formação e o número total de pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho no ano de referência.	Todas (100%) as pessoas responsáveis avaliação de desempenho abrangidas por ações de formação no ano de referência	

PLANO PARA A IGUALDADE

SUBDIMENSÃO: Promoção / Progressão da carreira profissional

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Criação e implementação de procedimento no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares	Administração e DRH	responsáveis pela avaliação de desempenho	Sem custos associados	% de trabalhadoras identificadas para preencher vagas de chefia.	Promoção das oportunidades junto das trabalhadoras.	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Proteção na parentalidade

SUBDIMENSÃO: Dispensas, faltas

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de períodos de dispensa no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei	Administração/DRH	Administração/DRH	Sem custos associados	Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras que foram pais o gozaram licenças parentais com duração superior à prevista na lei e total de trabalhadores que foram pais em 2025.	Divulgar os recursos existentes junto de todos/as os/as trabalhadores/as , no ano de 2025.	

PLANO PARA A IGUALDADE

SUBDIMENSÃO: Licenças / Licenças partilhadas

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Definição e concessão às trabalhadoras de licenças parentais com duração superior à prevista na lei	Administração e DRH	Administração e DRH	Sem custos associados	Rácio entre o número de trabalhadores que foram mães e gozaram licenças parentais superior à prevista na lei e o total de trabalhadoras que foram mães em 2025.	Divulgar os recursos existentes junto de todos/as os/as trabalhadores/as , no ano de 2025	
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei	Administração e DRH	Administração e DRH	Sem custos associados	Rácio entre o número de trabalhadoras e trabalhadores que gozaram licença para assistência a filho/a superior à prevista na lei e o total de trabalhadoras e trabalhadores em situação passível de aplicação da medida em 2025	Divulgar os recursos existentes junto de todos/as os/as trabalhadores/as , no ano de 2025	

PLANO PARA A IGUALDADE

<p>Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença</p>	<p>Definição e concessão aos trabalhadores homens que foram pais de benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei</p>	<p>Administração e DRH</p>	<p>Administração e DRH</p>	<p>Sem custos associados</p>	<p>Rácio entre o número de trabalhadores homens que foram pais e gozaram benefícios superiores aos previstos na lei e total de trabalhadores que foram pais em 2025</p>	<p>Divulgar os recursos existentes junto de todos/as os/as trabalhadores/as , no ano de 2025</p>	
<p>Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença</p>	<p>Definição e concessão aos trabalhadores homens de licenças parentais com duração superior à prevista na lei</p>	<p>Administração e DRH</p>	<p>Administração e DRH</p>	<p>Sem custos associados</p>	<p>Rácio entre o número de trabalhadores homesn que foram pais e gozaram licenças parentais com duração superior à lei e total de trabalhadores que foram pais em 2025</p>	<p>Divulgar os recursos existentes junto de todos/as os/as trabalhadores/as , no ano de 2025</p>	

PLANO PARA A IGUALDADE

<p>Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença</p>	<p>Definição e concessão às trabalhadoras que foram mães de benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei</p>	<p>Administração e DRH</p>	<p>Administração e DRH</p>	<p>Sem custos associados</p>	<p>Rácio entre o número de trabalhadoras que foram mães e gozaram benefícios superiores aos previstos na lei e o total de trabalhadoras que foram mães em 2025</p>	<p>Divulgar os recursos existentes junto de todos/as os/as trabalhadores/as , no ano de 2025</p>	
---	---	----------------------------	----------------------------	------------------------------	--	--	--

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 de serviços de saúde e/ou bem-estar	Administração e DRH	Administração e DRH	Sem custos associados	% de trabalhadores abrangidos pelo Seguro de saúde.	Oferta de seguro de saúde a todos os trabalhadores	
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	Administração e DRH	om serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras	Sem custos associados	Rácio do número de equipamentos disponibilizados sobre o número de trabalhadores que podem recorrer ao teletrabalho.	Disponibilização de equipamentos de teletrabalho a todos os trabalhadores aos seja aplicável o teletrabalho	
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)	Administração e DRH	Administração e DRH	Sem custos associados	Nº de trabalhadores que almoçam nas instalações da empresa sobre o número total.	Disponibilização de copa no Edifício Operacional e sede.	

PLANO PARA A IGUALDADE

<p>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras</p>	<p>Criação e implementação de procedimento no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares.</p>	<p>Administração e DRH</p>	<p>Administração e DRH</p>	<p>Sem custos associados</p>	<p>% de trabalhadoras que se candidatam as vagas existentes</p>	<p>Divulgar vagas existentes junto de todos os/as trabalhadores/as .</p>	
<p>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras</p>	<p>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)</p>	<p>DRH</p>	<p>DRH</p>	<p>Sem custos associados</p>	<p>Divulgar os recursos existentes junto de todos os trabalhadores/as.</p>	<p>Divulgar os recursos existentes junto de todos/as os/as trabalhadores/as , no ano de 2025</p>	
<p>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras</p>	<p>Definição e implementação de medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores e trabalhadoras com netos/as de filhos/as adolescentes)</p>	<p>Administração e DRH</p>	<p>Administração e DRH</p>	<p>Sem custos associados</p>	<p>Rácio do número de equipamentos disponibilizados sobre o número de trabalhadores que podem recorrer ao teletrabalho.</p>	<p>Disponibilização de equipamentos de teletrabalho a todos os trabalhadores aos seja aplicável o teletrabalho</p>	

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	Administração e DRH	Administração e DRH	Sem custos associados	Rácio do número de equipamentos disponibilizado sobre o número de trabalhadores que podem recorrer ao teletrabalho.	Divulgar os recursos existentes junto de todos/as os/as trabalhadores/as , no ano de 2025	
---	---	---------------------	---------------------	-----------------------	---	---	--