



**PLANO DE IGUALDADE
2023**

PLANO PARA A IGUALDADE

EMPRESA GEBALIS, EM, SA.
SETOR Setor empresarial local

IDENTIFICADOR P-2022/5
DATA DE SUBMISSÃO 03-10-2022

CARACTERIZAÇÃO			
	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
FAIXA ETÁRIA	15-24 anos	0	0
	25-34 anos	9	8
	35-44 anos	44	26
	45-64 anos	87	52
	>65 anos	1	4
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Ensino básico	10	22
	Ensino secundário	38	30
	Ensino superior	93	38
RECURSOS HUMANOS	Orgãos de administração	1	2
	Orgãos de fiscalização	0	1
	Orgão sociais	0	0
	Dirigentes Superiores de 1º grau	0	0
	Dirigentes Superiores de 2º nível	0	0
	Direção Intermédia de 1º grau	2	5
	Direção Intermédia de 2º grau	11	3
	Pessoal Técnico Superior	67	27
	Coordenação Técnica	9	4
	Pessoal Assistente Técnico	51	21
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	0

PLANO PARA A IGUALDADE

RECURSOS HUMANOS	Pessoal Assistente Operacional	0	18
	Pessoal estagiário/a	0	0
VÍNCULO CONTRATUAL	Contrato de trabalho sem termo	133	84
	Contrato de trabalho a prazo	4	3
	Contrato de trabalho incerto	0	0
	Contrato com vínculo de trabalho temporário	0	0
	Outras situações(prestação de serviços)	4	3

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	Gabinete Técnico e Planeamento	Gabinete Técnico e Planeamento; Gabinete de Recursos Humanos e Comissão de Ética	Sem Orçamento	Deliberação do Conselho de Administração com nomeação de task force.	Nomeação de task force	
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão e nos valores da empresa	Gabinete de Comunicação e Imagem e Gabinete Técnico e Planeamento	Toda a organização	500€	Número de documentos estratégicos atualizados.	Inscrição nos documentos estratégicos e meios da empresa o compromisso com a promoção da igualdade	Preocupação de utilização de linguagem inclusiva, sempre que se produzam novos documentos estratégicos da empresa.

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 direitos a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos	Gabinete de Recursos Humanos e Equipe de Gestão do Sistema de Conciliação	Todas as Unidades Orgânicas da Empresa	500€	Equilíbrio do número de dispensas a mulheres e homens para assistência a neto/a	Partilha de gozo de dispensas e faltas no âmbito da parentalidade	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

SUBDIMENSÃO: Jornada contínua

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir que a modalidade de jornada contínua contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Aplicação, por iniciativa própria, da modalidade de jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares	Gabinete de Recursos Humanos e Equipa de Gestão do Sistema de Conciliação.	Todas as Unidades Orgânicas da Empresa	500€	Número de jornadas contínuas atribuídas sob o número de jornadas contínuas solicitadas.	Atribuição da jornada contínua sempre que solicitada	A modalidade de jornada contínua é atribuída sempre que possível e justificada.