



PLANO DE
IGUALDADE

2022

PLANO PARA A IGUALDADE

EMPRESA GEBALIS, EM, SA.
SETOR Setor empresarial do Estado

IDENTIFICADOR P-2021/43
DATA DE SUBMISSÃO 02-11-2021

CARACTERIZAÇÃO			
	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
FAIXA ETÁRIA	15-24 anos	0	1
	25-34 anos	13	9
	35-44 anos	57	29
	45-64 anos	67	46
	>65 anos	0	3
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Ensino básico	7	21
	Ensino secundário	42	30
	Ensino superior	88	37
RECURSOS HUMANOS	Orgãos de administração	1	2
	Orgãos de fiscalização	0	0
	Orgão sociais	0	0
	Dirigentes Superiores de 1º grau	2	4
	Dirigentes Superiores de 2º nível	11	2
	Direção Intermédia de 1º grau	0	0
	Direção Intermédia de 2º grau	0	0
	Pessoal Técnico Superior	61	27
	Coordenação Técnica	11	4
	Pessoal Assistente Técnico	51	31
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	18

PLANO PARA A IGUALDADE

RECURSOS HUMANOS	Pessoal Assistente Operacional	0	0
	Pessoal estagiário/a	0	0
VÍNCULO CONTRATUAL	Contrato de trabalho sem termo	135	83
	Contrato de trabalho a prazo	0	2
	Contrato de trabalho incerto	0	0
	Contrato com vínculo de trabalho temporário	0	0
	Outras situações(prestação de serviços)	3	2

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; Comissão de Ética	Sem Orçamento	Deliberação do Conselho de Administração	Nomeação da 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 Técnico e Planeamento	Toda a organização	Sem Orçamento	Documentos estratégicos atualizados	Inscrição nos documentos estratégicos da empresa do compromisso com a promoção da igualdade	

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
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	Gabinete de Recursos Humanos	Todas as Unidades Orgânicas	Sem Orçamento	Número de homens em lugares de chefia, sob o número de lugares de chefia Número de mulheres em lugares de chefia, sob o número de lugares de chefia	Equilíbrio de homens e mulheres em lugares de topo.	Dada a natureza da empresa, atualmente existe um desequilíbrio do número de chefias homens e mulheres, com grande percentual de mulheres em cargos de chefia.

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	Todas as Unidades Orgânicas da empresa	Sem Orçamento	Equilíbrio do número de dispensas a mulheres e homens para assistência a neto/a	Partilha do 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	Todas as Unidades Orgânicas	Sem Orçamento	Numero 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.