



**PLANO ANUAL DE AÇÃO PARA A IGUALDADE DE
GÉNERO**

2023

Índice

1. Enquadramento.....	3
2. Autodiagnóstico.....	4
2.1. Estratégia, Missão e Valores.....	5
2.2. Igualdade no acesso a emprego.....	5
2.3. Formação inicial e contínua.....	6
2.4. Igualdade nas condições de trabalho.....	7
2.5. Proteção na parentalidade.....	7
2.6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.....	8
2.7. Prevenção da prática de assédio no trabalho.....	9
2.8 Avaliação das medidas propostas em anos anteriores.....	9
3. Plano para a Igualdade de Género.....	14
4. Anexo I.....	15
5. Plano 2023.....	16

1. Enquadramento

A igualdade de género é um direito consagrado, sendo tido como um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de todas as pessoas, independentemente do seu género.

O conceito de igualdade de género traduz-se numa igualdade de direitos, liberdades e oportunidades entre géneros, com o objetivo de proporcionar igual valorização, reconhecimento e participação em todas as esferas da vida pública e privada.

Este é um conceito que tem vindo a merecer particular atenção e relevância por parte das principais instâncias internacionais ao longo dos últimos anos, tendo também Portugal acompanhado esta jornada.

A Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, que aprova o regime de representação equilibrada entre géneros nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e empresas cotadas em bolsa, estipulou no artigo 7.º a obrigação de elaboração e afixação de planos anuais para a igualdade de género.

Considerando a importância do contributo das organizações empresariais para uma sociedade plenamente democrática e inclusiva, bem como a relevância da diversidade, particularmente de género, para o equilíbrio e desenvolvimento da sua atividade, a Ambisousa tem dedicado especial atenção a esta temática, procurando balancear a representatividade de homens e mulheres em toda a organização.

Assim, no seguimento dos anos anteriores, e nos termos do disposto no artigo 7º da Lei n.º 62/2017, de 01 de agosto de 2017, a Ambisousa elaborou um plano que visa a promoção de boas práticas no âmbito da igualdade de género, aplicável tanto aos/às seus/suas colaboradores/as, comprometendo-se na sua implementação, monitorização e melhoria constantes.

Neste documento, conforme recomendação da CITE para o Plano apresentado para o ano 2022, apresentar-se-á um diagnóstico abrangente sobre a igualdade de género na Ambisousa, uma retrospectiva às medidas até agora implementadas e em curso, bem como o plano para 2023.

2. Autodiagnóstico

Tendo em vista a realização de um diagnóstico abrangente à situação atual da Ambisousa em matéria de igualdade de género, foram considerados os contributos de diversas fontes disponíveis, mormente:

- Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, publicado pela CITE;
- Matriz de apoio a diagnóstico;
- Recomendações, decorrentes da análise técnica da CITE, ao plano publicado pela Ambisousa em 2022;
- Monitorização da evolução de indicadores, metas e compromissos subscritos.

A combinação destes contributos permitiu incorporar neste plano a avaliação interna da situação atual da Ambisousa, bem como a perspetiva externa da CITE e ainda dados factuais que ajudam a aferir, de forma objetiva, o posicionamento da empresa em matéria de igualdade de género, identificando pontos fortes e oportunidades de melhoria a desenvolver.

Foi tentada ainda a auscultação dos trabalhadores, através da colocação ao dispor dos mesmos de formulário, com carácter anónimo e confidencial, para que se pronunciassem relativamente às questões em análise no presente “autodiagnóstico” e plano para 2022 – Conforme **Anexo I** que faz parte integrante deste plano.

Infelizmente, nenhum colabora/a respondeu ao questionário, pelo que deverá promover-se e sensibilizar-se os mesmos para a necessidade de o fazerem nos próximos anos.

Os indicadores reportados no presente diagnóstico datam de 31 de dezembro de 2021.

De seguida, e com vista a suportar o plano para a igualdade de género apresentado, destacam-se os elementos mais relevantes deste diagnóstico.

2.1 Estratégia, Missão e Valores

Os valores de inclusão e diversidade são parte integrante da matriz da Ambisousa desde a sua génese, estando intrinsecamente relacionados com a evolução e crescimento da empresa. Ao longo dos tempos, estes mesmos valores têm vindo a ser ativamente incentivados em toda a organização, através da promoção de igualdade de oportunidades para todas as pessoas, independentemente da sua função e enquadramento organizacional, assim como do seu género, etnia, idade, religião ou orientação sexual.

A empresa preocupa-se e investe no desenvolvimento meritocrático dos seus funcionários, através de uma abordagem que visa a sustentabilidade na gestão de pessoas, nomeadamente no que concerne à igualdade de oportunidades, independentemente do género.

Em linha com a estratégia e valores corporativos da empresa, também a estratégia de recursos humanos da Ambisousa tem assumido a promoção de uma organização diversa e inclusiva como um dos seus vetores essenciais, considerando para o efeito os diferentes momentos do ciclo de vida dos/as seus/suas colaboradores/as.

2.2 Igualdade no acesso a emprego

A Ambisousa procura promover a igualdade de oportunidades, independentemente do género, ao longo de todo o ciclo de vida dos/as seus/suas colaboradores/as.

No que diz respeito a seleção e recrutamento de recursos humanos, a Ambisousa tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género, sendo definidos critérios e procedimentos objetivos e transparentes.

A Ambisousa enquanto empresa Intermunicipal, no recrutamento que faz está sujeita às regras do procedimento concursal, o que não impede, até fortalece, a segurança no cumprimento do princípio da igualdade, que inclui a de género.

Ao longo do percurso profissional, procura-se ainda que a diversidade de perfis e características seja potenciada e reforçada, de modo a promover uma melhor preparação dos/as colaboradores/as em resposta aos múltiplos desafios que vão aparecendo.

Pretende-se ainda, aos vários níveis da empresa, que exista representatividade equilibrada de géneros nas equipas, apesar de se estar, como se disse, dependente dos candidatos que se apresentam aos diferentes procedimentos concursais.

Ao longo dos últimos dois anos, fruto da instabilidade e constrangimentos resultantes da pandemia, a Ambisousa não conseguiu implementar na sua totalidade, todas as medidas a que se propôs nos planos anuais anteriores.

Contudo, isso não foi motivo impeditivo para que se continuasse a trabalhar para alcançar no seio da empresa a igualdade de género plena, apesar de se ter consciência que esta deve ser uma preocupação constante e permanente.

2.3 Formação inicial e contínua

A Ambisousa tem como objetivo primordial valorizar os/as seus/suas colaboradores/as, investindo fortemente na sua formação e implementando ações que contribuam para o seu desenvolvimento pessoal e profissional, assegurando que o acesso é transversal e equitativo a toda a organização, abrangendo os vários negócios, funções, gerações.

Como tal, todos os anos, os planos de formação são desenvolvidos tendo sempre presente o princípio da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, procurando garantir uma representação equilibrada em todas as iniciativas formativas desenvolvidas.

Consciente da influência do enviesamento inconsciente na tomada de decisões, a Ambisousa está a desenvolver um programa de formação transversal dedicado ao tema, com o intuito de dotar os/as colaboradores/as de conhecimento, ferramentas e estratégias que lhes permitam reconhecer a importância da diversidade e inclusão e os benefícios das suas práticas para a organização.

Este plano prevê a identificação de potenciais situações de enviesamento inconsciente e/ou comportamentos desadequados (inconscientes), permitindo avaliar o seu impacto no desempenho das equipas e dos negócios e na relação com as diferentes partes envolvidas.

2.4 Igualdade nas condições de trabalho

O desenvolvimento das nossas pessoas representa um dos pilares do modelo de gestão estratégica de recursos humanos, é uma área de constante investimento, absolutamente essencial para o cumprimento da ambição de crescimento e diversificação da Ambisousa.

A empresa promove ativamente uma cultura de meritocracia, onde a diferenciação do desempenho e o contributo das pessoas e equipas é sustentado em processos e ferramentas de avaliação e reconhecimento.

No que diz respeito à igualdade salarial, a Ambisousa propõe-se a realizar regularmente avaliações e acompanhamento das condições salariais, procurando garantir mecanismos de controlo de paridade de género nesta matéria.

Da mesma forma, ao nível da evolução salarial, a Ambisousa atua proactivamente no sentido de proporcionar condições para que as mulheres, quando chegam a uma situação de promoção, possam estar num cenário de igualdade.

Deve referir-se que o salário médio dos colaboradores do sexo feminino é de 1.218,41€, enquanto o salário médio dos colaboradores do sexo masculino se fixa nos 889,30€.

Esta diferença parece resultar, à primeira vista, do facto das colaboradoras do sexo feminino desempenharem funções de maior carácter técnico que os colaboradores do sexo feminino, tendo categorias profissionais mais elevadas.

2.5 Proteção na Parentalidade

A Ambisousa assegura o direito ao gozo das licenças de parentalidade por todos/as os/as colaboradores/as.

É ainda compromisso da Ambisousa garantir que todos os direitos do/a colaborador/a são salvaguardados, estando implícita a substituição temporária do/a colaborador/a em gozo de licença no domínio da parentalidade, através de procedimentos contratuais que asseguram essa substituição.

De igual forma, está salvaguardada a concessão aos/às colaboradores/as de períodos de dispensa e faltas para assistência a filhos/as previstas na legislação aplicável.

A Ambisousa e os seus dirigentes máximos têm e demonstram também enorme abertura para qualquer solicitação por parte dos seus colaboradores/as que se prendam com a necessidade de auxílio/acompanhamento a filhos, permitindo que conciliem a sua vida familiar com as obrigações laborais, tentando prejudicar o mínimo possível qualquer uma delas.

2.6 Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

A problemática da igualdade de género deve ser entendida num prisma mais alargado, abrangendo igualdade de oportunidades para todos os géneros, em diferentes contextos – profissional, familiar e pessoal.

É intenção da Ambisousa implementar e aprofundar um programa de flexibilidade no trabalho, que tem como missão contribuir de forma ativa para a integração entre a vida pessoal e profissional dos/as colaboradores/as da empresa e, conseqüentemente, para o seu bem-estar e realização profissional.

Com diferentes formatos, ajustados à necessidade e realidade de cada colaborador/a, pretende-se divulgar e incentivar a adoção de modelos de trabalho flexível, permitindo trabalhar

remotamente, escolher a hora de início e termo da jornada de trabalho, reduzir a carga horária semanal, pedir licença sem vencimento e ter até mais 3 a 4 dias extra para fins pessoais, não remunerados.

Assim, a possibilidade de trabalhar remotamente, aprofundada durante os tempos de pandemia, foi já uma experiência da qual se pôde retirar conclusões muito importantes para a aplicação alargada deste método, quando necessário.

Assim, entre as hipóteses em análise para conciliação da vida profissional com a familiar e pessoal, não se exclui o recurso, quando necessário para aquela conciliação, a modelos híbridos, ou até modelos integralmente remotos.

O foco está em desenhar-se estratégias que assegurem que os/as colaboradores(as) da Ambisousa dispõem de soluções que lhes permitem uma melhor conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar e pessoal.

2.7 Prevenção da prática de assédio no trabalho

A Ambisousa não compactua com nenhuma forma de assédio ou qualquer outro comportamento que coloque em causa a dignidade dos/as colaboradores/as, adotando e estando disposta a adotar todas as medidas necessárias à prevenção e combate a qualquer prática de assédio em contexto de trabalho.

Qualquer colaborador/a que seja alvo de comportamento passível de constituir assédio no trabalho, bem como o/a colaborador/a que testemunhar esse tipo de comportamento, deverá efetuar, no mais curto espaço de tempo possível, a competente participação. A mesma deve ser entregue ou endereçada ao Diretor-geral, que diligenciará pela averiguação célere e eficiente dos factos participados, no estrito cumprimento da lei em vigor no momento.

O procedimento de averiguações será conduzido de forma a assegurar que a privacidade, confidencialidade e dignidade das pessoas afetadas são protegidas a tempo inteiro, sem prejuízo da relevância que a participação e respetivos elementos possam revestir para instruir procedimento disciplinar.

Provando-se a prática de assédio, o assediante será punido disciplinarmente, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil e/ou criminal prevista na lei.

A Ambisousa garante que o denunciante da prática de assédio e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, por declarações prestadas ou factos

apurados em processo judicial ou contraordenacional desencadeado por assédio, até ao trânsito em julgado da respetiva decisão final, a menos que atuem com dolo.

2.8 Avaliação das medidas propostas em anos anteriores

A) Medida n.º 1: Desenvolver uma política de recrutamento ativo tanto de mulheres quanto de homens, para as funções onde se encontrem sub-representados.

- Objetivo: Uniformização da melhor forma que for possível a repartição de funções entre os dois géneros.
- Recursos: Inaplicável.
- Calendarização: A definir, dependendo da futura necessidade de efetuar qualquer recrutamento para a empresa.
- Metodologia de Monitorização: Inaplicável.
- Indicador(es) de Resultados: Inaplicável.

Estado: Em implementação.

Desde o início da implementação do plano que a Ambisousa tem feito esforços na tentativa de criar uma equipa igualitária e equitativa no que respeita ao equilíbrio do número de funcionários/as de cada um dos géneros, contudo tal pretensão não tem sido fácil pelos mesmo motivo referido noutras ocasiões: a maioria das candidaturas espontâneas recebidas são do sexo masculino.

O sexo feminino continua a ser o género menos representado na empresa, onde trabalham no momento 10 mulheres e 118 homens, não havendo alteração no número de trabalhadoras do sexo feminino relativamente ao ano anterior (comparando o ano de 2021 com 2022). Deve referir-se, contudo, que também a contratação de trabalhadores do sexo masculino não ocorreu em 2022, tendo mesmo sido reduzido num elemento (de 119 para 118).

B) Medida n.º 2: Promover junto dos trabalhadores ações facultativas de sensibilização e formação para a igualdade de género e não discriminação.

- Objetivo: Consciencializar todos os colaboradores da empresa para a importância da igualdade de género.
- Recursos: Formador em Igualdade de Género.
- Calendarização: Uma ação de formação anual.
- Metodologia de Monitorização: Assistir às diversas ações de formação e colaborar com o formador nas tarefas que lhes serão propostas.
- Indicador(es) de Resultados: Controlo da adesão dos trabalhadores às ações formativas.

Estado: Em processo de implementação.

A Ambisousa tem vindo a abordar o tema da igualdade género junto dos seus colaboradores, com especial enfoque nos trabalhadores que prestam funções na sede da empresa e os responsáveis de departamento para que hierarquicamente a mensagem da igualdade vá sendo transmitida e assimilada.

C) Medida n.º 3: Utilizar critérios que na celebração de posteriores contratos beneficiem e preferenciem entidades que se rejam por valores igualitários e apresentem na sua estrutura um conjunto homogéneo de trabalhadores quanto ao género.

- Objetivo: Incentivar a igualdade laboral não só dentro mas também fora da própria empresa.
- Recursos: Inaplicável.
- Calendarização: Durante toda a vigência do plano.
- Metodologia de Monitorização: Inaplicável.
- Indicador(es) de Resultados: Inaplicável.

Estado: Por implementar.

Esta será talvez das medidas que tem sido mais difícil concretizar, mas isso não significa que deva deixar de ser um objetivo da Ambisousa.

A dificuldade de implementação não faz com que a empresa desista de alcançar a sua execução.

Como se foi dizendo nos diversos planos anuais, as novas regras de contratação pública mostram-se bastante exigentes e com inúmeros limites, formais, mas também substantivos, como seja o preço dos produtos/serviços.

Pelo que, no âmbito da contratação pública a fixação de critérios relacionados com a implementação/respeito pela igualdade de género praticada no seio das concorrentes constitui novos limites, requisitos e pressupostos, a juntar à já vasta legislação e regras procedimentais existentes, para as quais os contratantes muitas vezes já não se encontram preparados para cumprir, podendo mesmo colocar em causa o acesso ao mercado dos bens e serviços que a Ambisousa necessita e que já de si é diminuto.

Sem prejuízo do que se disse, a Ambisousa está consciente da importância da medida e pretende a sua implementação, no entanto, tal tem de ocorrer de forma gradual, não podendo deixar com que numa área tão específica as opções se restrinjam de tal modo que se afigure difícil contratar, respetivamente com empresas mais pequenas e geograficamente mais próximas.

Ainda assim, a Ambisousa não tem conhecimento que qualquer uma das empresas/pessoas que consigo tem contratado viole o princípio da igualdade de género e não discriminação, sendo que caso tal seja detetado serão tomadas medidas, nomeadamente em futuros procedimentos concursais.

D) Medida n.º 4: Implementar modelo de avaliação de desempenho que não torne suscetível a penalização de trabalhadores e trabalhadoras pelo exercício das suas responsabilidades familiares.

- Objetivo: Não discriminar nenhum trabalhador nem em função do género nem das suas responsabilidades familiares.
- Recursos: Inaplicável.
- Calendarização: Durante a vigência deste plano, se possível a sua rápida implementação.
- Metodologia de Monitorização: Inaplicável.
- Indicador(es) de Resultados: Inaplicável.

Estado: Por implementar.

No presente a Ambisousa ainda não implementou qualquer modelo de avaliação de desempenho dos seus funcionários.

Implementar um sistema de avaliação e respetiva progressão de carreiras é desde há muito um dos grandes objetivos da Ambisousa, não obstante o mesmo não se encontra ainda implementado.

Ainda assim, apesar de não haver qualquer modelo definido de avaliação de desempenho, nunca o género foi fator determinante no que toca aos vencimentos, prémios ou quaisquer regalias a atribuir aos funcionários, mas tão-só baseado no seu mérito.

E) Medida n.º 5: Implementar soluções que beneficiem e fomentem a conciliação da vida laboral com a pessoal e familiar

- Objetivo: Fomentar a conciliação do trabalhador com a vida familiar
- Recursos: Inaplicável.
- Calendarização: Durante a vigência deste plano, se possível a sua rápida implementação.
- Metodologia de Monitorização: Inaplicável.
- Indicador(es) de Resultados: Inaplicável.

Estado: Em implementação contínua.

Podemos considerar que esta é uma medida aplicada, contudo nunca devemos olhar para a mesma como um objetivo atingido, devendo ser preocupação da empresa a sua constante implementação e melhoria de modo a que não se verifiquem retrocessos.

A Ambisousa continua a disponibilizar a todos os seus trabalhadores um seguro de saúde amplo que abrange não só o/a trabalhador/a e todo o seu agregado familiar, sendo a totalidade dos custos suportados pela empresa.

Esta é uma medida que demonstra a preocupação da empresa relativamente aos seus colaboradores/as e respetivo agregadora familiar, possuindo a consciência clara que o

desempenho laboral está muitas das vezes (senão sempre), dependente da vida pessoal e familiar, sendo aquele potenciado por estes.

3. Plano para a Igualdade de Género

O presente plano tem como objetivo garantir a promoção de boas práticas no âmbito da igualdade de género, aplicável tanto aos/às seus/suas colaboradores/as, como a membros dos órgãos sociais.

A Ambisousa está absolutamente comprometida com a implementação das iniciativas propostas, assim como com a respetiva monitorização e melhoria constantes.


O diagnóstico realizado permitiu definir, com objetividade, o posicionamento atual da empresa possibilitando a identificação e desenho de um plano conducente à ambição nesta temática.

Neste contexto, com base nas orientações partilhadas pela CITE, a Ambisousa selecionou as medidas que considera prioritárias, face aos resultados do diagnóstico, e definiu um plano de intervenção multinível, que inclui medidas já implementadas, medidas em fase de implementação, bem como as medidas a implementar em 2023.

ANEXO I

Questionário Igualdade de Género - Plano 2023

Este questionário destina-se a todos/as os/as colaboradores/as da Ambisousa. É realizado no âmbito da elaboração do Plano Anual de Acção para a Igualdade de Género

 gil.dias18@gmail.com (não partilhado) [Mudar de conta](#)



*Obrigatório

Sexo *

- Feminino
- Masculino
- Não binário

Idade *

A sua resposta

Profissão e/ou Categoria *

A sua resposta



Habilitações *

- Até ao 9º ano de escolaridade
- 10º ou 12º anos de escolaridade (antigos 5º a 7º anos)
- Frequência da Licenciatura
- Bacharelato/Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento

Tem um cargo de chefia? *

- Sim
- Não

Para mim, a Igualdade e Género e Não Discriminação é: *

- Muito Importante
- Importante
- Não tenho a certeza
- Pouco importante / não é prioritário

Para mim, a Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal é: *

- Muito Importante
- Importante
- Não tenho a certeza
- Pouco importante / Não é prioritário



Na área onde vivo e/ou trabalho os homens têm mais facilidade de ter um bom emprego e serem promovidos do que as mulheres *

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não concordo, nem Discordo
- Discordo
- Não sei

Conheço casos de discriminação no trabalho na Ambisousa devido ao Género (por. ex, diferenças na remuneração ou promoção na carreira) *

- Sim
- Não

Já fui discriminado/a no trabalho (Ambisousa) devido ao género (por ex. diferenças na remuneração ou promoção na carreira) *

- Sim
- Não

Se eu for discriminado/a no trabalho ou se souber de um caso de discriminação no trabalho, sei o que fazer e a quem recorrer para resolver a situação *

- Sim, sei
- Não sei
- Não existe um procedimento
- Não se aplica (por ex. não estou a trabalhar ou trabalho fora da Ambisousa)



Que medidas gostaria de ver implementadas para criar mais Igualdade e Não Discriminação e/ou para melhorar a Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal na Ambisousa? *

A sua resposta

Enviar

Limpar formulário

Nunca envie palavras-passe através dos Google Forms.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Utilização](#) - [Política de privacidade](#)

Google Formulários



1. DIMENSÃO ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTO/ UNIDADE RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTO/ UNIDADE ENVOLVIDA	ORÇAMEN TO	INDICADORES	META	CUMPRIMENTO
Assegurar a informação a todos os colaboradores relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação.	Criação de procedimento interno que permita assegurar que a empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos Colaboradores e das Colaboradoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo.	Departamento Administrativo e Financeiro/Recursos Humanos	Departamento Administrativo e Financeiro/Recursos Humanos	Sem custos específicos	Informação relativa aos direitos e deveres dos Colaboradores e das Colaboradoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, divulgada, no ano de referência, já previsto em Código de Conduta, em local apropriado e acessível a todas as Colaboradoras	Garantir que todos os trabalhadores, sem exceção, estão devidamente informados no que toca a direitos, garantias, igualdade e não discriminação.	O cumprimento desta medida está completamente assegurado.

					e a todos os Colaboradores		
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade 2023, sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade		Departamento Administrativo e Financeiro/Recursos Humanos	Departamento Administrativo e Financeiro/Recursos Humanos	Sem custos específicos	Rácio H/M nas novas admissões	Combater desequilíbrios de género	
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância para a empresa	Divulgação do Plano a todos os trabalhadores	Departamento Administrativo e Financeiro/Recursos Humanos	Departamento Administrativo e Financeiro/Recursos Humanos e Departamento de Exploração e Valorização bem como Recolha Seletiva	Sem custos específicos	Afixação nos diversos estabelecimentos de desenvolvimento da atividade da empresa.	Todos os funcionários tomarem conhecimento da importância e conteúdo do Plano.	
Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre homens e mulheres e não	Criar e implementar um procedimento de verificação do respeito pelo princípio da igualdade entre homens e mulheres e não discriminação pelos nossos	Todos os Departamentos	Todos os Departamentos	Sem custos específicos			

discriminação nas relações externas	cocontratantes/prestadores de serviço/fornecedores.						
-------------------------------------	---	--	--	--	--	--	--

2. DIMENSÃO IGUALDADE NO ACESSO A EMPREGO

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTO/UNIDADE RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTO/UNIDADE ENVOLVIDA	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens. Contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e	Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pela seleção e recrutamento sobre procedimentos que previnam o enviesamento de género.	Departamento Administrativo e Financeiro/Recursos Humanos	Departamento Administrativo e Financeiro/Recursos Humanos	Sem custos específicos	Rácio entre o número de pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento abrangidas por ações de formação e o número total de pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção, no	100% de pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento abrangidas por ações de formação até ao final do ano de referência.	

homens na empresa					ano de referência.		
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas a pré-seleção de forma a garantir que não contêm direta ou indiretamente qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	Departamento Administrativo e Financeiro/Recursos Humanos	Departamento Administrativo e Financeiro/Recursos Humanos	Sem custos específicos	Anúncios de seleção ou outras formas relacionadas à recrutamento de pessoal isentos de qualquer restrição direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no sexo.	Anúncios de seleção ou outras formas relacionadas à recrutamento de pessoal isentos de qualquer restrição direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no sexo.	O cumprimento desta medida está completamente assegurado.
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que contêm a designação da	Departamento Administrativo e Financeiro/Recursos Humanos	Departamento Administrativo e Financeiro/Recursos Humanos	Sem custos específicos	Anúncios de oferta de emprego com a designação da profissão redigida de forma comum	Todos os anúncios de oferta de emprego conterem a designação da profissão	O cumprimento desta medida está completamente assegurado.

no acesso ao emprego	profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e indicação (M/f) de forma bem visível				a qualquer dos sexos e indicação de M/F de forma bem visível.	redigida de forma comum a qualquer dos sexos e indicação de M/F de forma bem visível.	
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Criação de procedimentos 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	Departamento Administrativo e Financeiro/Recursos Humanos	Departamento Administrativo e Financeiro/Recursos Humanos	Sem custos específicos	Procedimento interno criado e implementado.	Procedimento interno criado e implementado.	

	gozo desses direitos.						
--	-----------------------	--	--	--	--	--	--

3. DIMENSÃO FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTO/UNIDADE RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTO/UNIDADE ENVOLVIDA	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	
Assegurar igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	Criação e implementação de um 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	Departamento Administrativo e Financeiro/Recursos Humanos	Departamento Administrativo e Financeiro/Recursos Humanos	Sem custos específicos	Descrições do perfil de formandos/a divulgadas fazem referência a ambos os sexos e não contém, direta ou indiretamente qualquer restrição, especificação ou preferência	Todas as descrições de perfil de formandos/as divulgadas fazem referência a ambos os sexos, e não contém, direta ou indiretamente qualquer restrição, especificação ou preferência	O cumprimento desta medida está completamente assegurado.

	indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo				baseada no sexo.	baseada no sexo.	
--	---	--	--	--	------------------	------------------	--

4. DIMENSÃO IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DO TRABALHO

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTO/UNIDADE RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTO/UNIDADE ENVOLVIDA	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da determinação do valor das retribuições (base e complementares), de modo a garantir que têm por base a	Conselho de Administração da empresa	Departamento Administrativo e Financeiro/Recursos Humanos	Custos a avaliar	Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas corretivas adotadas (se necessárias)	Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas corretivas adotadas (se necessárias)	O cumprimento desta medida está completamente assegurado.

	quantidade, natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de forma a respeitar o princípio “salario igual para trabalho igual ou de igual valor)						
--	---	--	--	--	--	--	--

5. DIMENSÃO PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTO/UNIDADE RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTO/UNIDADE ENVOLVIDA	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores	Criação e implementação de procedimento interno que assegure a afixação nas instalações da	Departamento Administrativo e Financeiro/Recursos Humanos	Departamento Administrativo e Financeiro/Recursos Humanos	Sem custos específicos	Legislação referente ao direito de parentalidade consagrada no regulamento	Legislação referente ao direito de parentalidade consagrada no regulamento interno da	O cumprimento desta medida está completamente assegurado.

e pelas trabalhadoras	empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade				interno da empresa.	empresa até ao final do ano.	
Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial							
Esclarecer os funcionários quanto ao direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras.	Criação e implementação de um procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou	Departamento Administrativo e Financeiro/Recursos Humanos	Departamento Administrativo e Financeiro/Recursos Humanos	Sem custos específicos	Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a dispensa para consulta pré-natal e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no	Todos os trabalhadores em situação passível de aplicação da medida neste ano gozaram a dispensa para as consultas pré-natais.	O cumprimento desta medida está completamente assegurado.

	dispensa equiparável.				ano em referência.		
Esclarecer os funcionários quanto ao gozo do direito de redução do tempo de trabalho no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Criação e implementação de procedimento que interno que assegure que a empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras à redução do tempo de trabalho para assistência a filho(a) menor com deficiência ou doença crónica.	Departamento Administrativo e Financeiro/Recursos Humanos	Departamento Administrativo e Financeiro/Recursos Humanos	Sem custos específicos	Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a de redução do tempo de trabalho para assistência a filho(a) menor com deficiência ou doença crónica e o total de trabalhadores passível da aplicação da medida.	100% dos trabalhadores em situação passível da aplicação da medida gozaram da aplicação da mesma.	O cumprimento desta medida está completamente assegurado.

6. DIMENSÃO CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTO/UNIDADE RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTO/UNIDADE ENVOLVIDA	ORÇAMENTO	INDICADORES	META
Garantir que a organização dos tempos de trabalho 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.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considere a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras.	Departamento Administrativo e Financeiro/Recursos Humanos	Departamento Administrativo e Financeiro/Recursos Humanos	Sem custos específicos	Procedimento interno criado e implementado.	Procedimento interno criado e implementado até ao final do ano.

7. DIMENSÃO PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTO/UNIDADE E RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTO/UNIDADE E ENVOLVIDA	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa confere o direito a indenização à vítima de prática de assédio.	Conselho de Administração da empresa	Departamento Administrativo e Financeiro/Recursos Humanos	Custos a avaliar	Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras vítimas da prática de assédio com direito a indenização e o total de trabalhadores e trabalhadoras vítimas da prática de assédio com direito a indenização e o total de trabalhadores e	Todos os trabalhadores ou trabalhadoras vítimas da prática de assédio com direito a indenização por parte da empresa.	O cumprimento desta medida está completamente assegurado, mas nunca foi necessário indenizar qualquer funcionário por este fator.

					trabalhadoras vítimas da prática de assédio na empresa nesse ano.		
--	--	--	--	--	---	--	--

PUBLICIDADE DAS MEDIDAS

A execução das Medidas do Plano será monitorizada ao longo da sua vigência e objeto um balanço final no Plano do ano seguinte, sendo o presente Plano Anual de Ação para a Igualdade de Género publicado futuramente em <http://ambisousa.pt/pt/>.

ACOMPANHAMENTO DO PLANO

O Conselho de Administração da Ambisousa, o Diretor Geral, a Jurista interna, mas também quem presta assessoria jurídica à empresa acompanharão e monitorizarão a implementação do plano verificando se as medidas definidas estão a ser postas em prática.