



PLANO ANUAL DE AÇÃO PARA A
IGUALDADE DE GÉNERO

2022

INDICE

INTRODUÇÃO	4
OBJETIVOS DO PLANO	6
BALANÇO DA IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS NOS ANOS ANTERIORES	7
PRINCIPAIS ÁREAS DE INTERVENÇÃO E OBJETIVOS DEFINIDOS	8
PONTO DA SITUAÇÃO DO ESTADO DE IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS PROPOSTAS NOS ANOS ANTERIOES	9
MEDIDAS QUE A EMPRESA SE PROPÔS NO PASSADO E PRETENDE CONTINUAR A IMPLEMENTAR.....	13
1. DIMENSÃO ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA.....	13
2. DIMENSÃO IGUALDADE NO ACESSO A EMPREGO	15
3. DIMENSÃO FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA.....	18
4. DIMENSÃO IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DO TRABALHO.....	19
5. DIMENSÃO PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE	21
6. DIMENSÃO CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL.....	23
7. DIMENSÃO PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO.....	24
PUBLICIDADE DAS MEDIDAS	25
ACOMPANHAMENTO DO PLANO	25

INTRODUÇÃO

À semelhança dos anos anteriores e mantendo em vista a dar cumprimento à execução de políticas públicas vertidas em inúmeros compromissos internacionais – entre os quais destacamos, sem qualquer desprimor face aos demais: a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia; a Declaração Universal dos Direitos Humanos; a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres e ainda o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres – e sobretudo com o anseio de ironicamente contestar o império da igualdade, “não enquanto *ideal democrático*, mas enquanto *paradigma de pensamento*”¹, mais do que refletir, sabemos que nos cabe agir. Cabe-nos, enfim, denunciar o perigo do valor simbólico do princípio da igualdade não raras vezes utilizado para obscurecer a realidade e levar à negação da discriminação de género, tantas vezes considerada no discurso de tantos juristas quanto leigos um fenómeno já antigo e ultrapassado.

Se é certo que as mais antigas e tradicionais formas de discriminação foram sucumbindo, não deixa de ser menos certo que outras novas foram surgindo, e com pesar somos obrigados a constatar que a imaginação humana tende a mostrar-se irremediavelmente ilimitada no que toca a criar novos contextos de discriminação, daí que este seja um assunto constantemente reaberto e coloque constantemente em causa o retorno da mulher a um estado natural de mútua humanidade entre homens e mulheres, artificialmente destruído e mantido pelo sistema patriarcal que tantas marcas deixou na nossa sociedade.

Assumindo na esteira de Maria Teresa Féria de Almeida², que se não for uma quimera encarar a justiça como a alma do direito e uma aspiração da própria sociedade, então apelar à igualdade de resultado mais do que uma legítima

¹ Teresa Pizarro Beleza, *Direito das Mulheres e da Igualdade Social. A Construção Jurídica das Relações de Género*, Coimbra, Almedina, 2010, p. 87.

² Maria Teresa Féria de Almeida, “Se as mulheres fossem seres humanos”, *Julgar*, n.º 22, janeiro-abril de 2014. <http://julgar.pt/wp-content/uploads/2014/01/06-Teresa-F%C3%A9ria.pdf> consultado a 05-05-2018.

esperança acaba por se afigurar uma incontornável exigência, até mesmo para que a afirmação de Virginie Larribau-Terneyre³, onde a igualdade absoluta é caracterizada como uma pura abstração, vá começando a ceder e não continue tão real quanto atualmente ainda é.

Assim, conscientes de que é díspar e turvo o caminho que nos leva da igualdade legal entre mulheres e homens às entrelinhas da nossa realidade, caminhamos com sentido de responsabilidade e convictos do contributo e testemunho que a nossa luta diária pela igualdade pretende simbolizar, sendo sobre esse mesmo contributo que doravante nos debruçaremos.

Assumimos conscientes o compromisso de adotar medidas que visem a atenuação das disparidades existentes em função do género e permitam relembrar no dia-a-dia que a discriminação contra a mulher viola os princípios da igualdade de direitos e do respeito da dignidade humana, dificulta a participação da mulher nas mesmas condições que o homem, na vida política, social, econômica e cultural de seu país, constitui um obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família e dificulta o pleno desenvolvimento das potencialidades da mulher para prestar serviço a seu país e à humanidade, como tão bem ficou frisado na Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher.

Esta não é uma luta deveras diferente daquela pela qual diariamente trabalhamos e damos a cara, na verdade falamos essencialmente do mesmo: da promoção e proteção da sustentabilidade: tanto ambiental, quanto social. E quanto a esta última estamos certos que ela não será possível descurando as condições de existência, dignidade e o potencial de grande parte da humanidade: do género feminino.

³ Virginie Larribau-Terneyre, “La Réception des Principes de Liberté et d’Égalité en Droit Civil, du Code Civil à Aujourd’hui: un Tableau Impressioniste”, in AA.VV., *Le Droit Privé Français à la Fin du XXe Siècle*, sob a direção de, Paris, Litec, 2001, p. 85.

OBJETIVOS DO PLANO

Tendo presente a importância da Igualdade de Género, como forma de demonstrar o compromisso da Ambisousa com a temática, e de modo a dar cumprimento ao disposto na Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto e do Despacho Normativo 18/2019 de 17 de junho, a Ambisousa apresenta o seu Plano para a Igualdade 2022, no ensejo de alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, garantindo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando sempre cada vez mais a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

À semelhança do plano para 2021, o plano 2022 tem o cuidado de abranger as dimensões contempladas no referido despacho, nomeadamente:

1. Dimensão Estratégia, Missão e Valores da Empresa
2. Dimensão Igualdade no Acesso a Emprego
3. Dimensão Formação Inicial e Contínua
4. Dimensão Igualdade nas Condições do Trabalho
5. Dimensão Proteção na Parentalidade
6. Dimensão Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal

BALANÇO DA IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS NOS ANOS ANTERIORES

Nos anos anteriores o Plano para a Igualdade de Género na Ambisousa – Empresa Intermunicipal de Tratamento e Gestão de Resíduos Sólidos, EIM propôs-se ao cumprimento de cinco (5) objetivos, assentes nas seguintes áreas de intervenção:

1. Garantir as condições do princípio de igualdade de género na gestão dos recursos humanos;
2. Apostar na formação em igualdade de género e respeito pela integridade e dignidade laboral;
3. Adotar critérios que na estratégia empresarial promovam e incentivem futuros contraentes a reger-se por critérios igualitários;
4. Sensibilizar e formar para a Igualdade de Género no que toca ao diálogo social;
5. Promover uma saudável e igualitária articulação da vida profissional, familiar e pessoal.

PRINCIPAIS ÁREAS DE INTERVENÇÃO E OBJETIVOS DEFINIDOS

Nos anos anteriores, o Plano para a Igualdade de Género na Ambisousa – Empresa Intermunicipal de Tratamento e Gestão de Resíduos Sólidos, EIM propôs-se:

1. A continuar a implementação da seguinte medida já anteriormente iniciada:
 - Medida n.º 1: Desenvolver uma política de recrutamento ativo tanto de mulheres quanto de homens, para as funções onde se encontrem sub representados.

2. A implementar as seguintes medidas que não conseguiram ser implementadas:
 - Medida n.º 2: Promover junto dos trabalhadores ações facultativas de sensibilização e formação para a igualdade de género e não discriminação.

 - 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.

 - 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.

PONTO DA SITUAÇÃO DO ESTADO DE IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS PROPOSTAS NOS ANOS ANTERIOES

Gestão de Recursos Humanos

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 processo de implementação.

Desde o início da implementação do plano que a Ambisousa tem reunido todos os seus esforços na tentativa criar uma equipa igualitária e equitativa no que respeita ao equilíbrio do número de funcionários de cada um dos géneros, mas a verdade é que tem sido um desafio que não só da Ambisousa depende e grande parte das candidaturas espontâneas recebidas são do sexo masculino.

O sexo feminino é o género menos representado na empresa onde trabalham no momento 10 mulheres e 119 homens.

Formação em Igualdade de Género e Respeito pela Integridade e Dignidade Laboral

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

- Objetivo: Conscientizar todos os colaboradores da empresa para a importância da temática.
- 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.
- Indicador(es) de Resultados: Controlo da adesão dos trabalhadores às ações formativas.

Estado: Em processo de implementação.

A Ambisousa teve o cuidado de ao longo deste ano ir abordando a temática da igualdade junto dos seus funcionários, em especial os trabalhadores da sede da empresa e os responsáveis de departamento para que hierarquicamente a mensagem fosse sempre sendo transmitida.

Assim, nesta matéria da formação podemos dizer que foram dados alguns passos daquela que ainda será uma grande caminhada.

Comunicação e Estratégia Empresarial

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.

Este não é já o primeiro ano que a Ambisousa tenta mas a implementação desta medida tem-se revelado extremamente difícil, não tendo sido implementada ainda.

A verdade é que as novas regras de contratação pública se afiguram bastante exigentes e com inúmeros limites, nomeadamente em termos de valores. Assim, colocar mais limites, requisitos e pressupostos aos novos parceiros contratantes é muitas das vezes fechar demasiado um leque de opções que já se afigura diminuto.

A Ambisousa está consciente da importância da medida e pretende com o tempo lograr com a sua implementação, no entanto, não pode deixar com que numa área tão específica do mercado 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 dos seus contratantes viole o princípio da igualdade de género e não discriminação

Articulação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

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.

De momento a Ambisousa não tem implementado ainda 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 sublinhamos que nunca o género foi fator determinante no que toca a qualquer questão relacionada com vencimentos, prémios ou quaisquer regalias a atribuir aos funcionários.

Medida n.º 5: Implementar modos que beneficiem e fomentem a conciliação da vida pessoal com a familiar

- Objetivo: Fomentar a conciliação do trabalho 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 constante implementação.

Se por um lado podemos considerar que esta é uma medida aplicada a verdade é que também não deixa de estar em constante implementação.

De momento a Ambisousa orgulha-se de disponibilizar a todos os seus trabalhadores um seguro de saúde extremamente amplo que abrange o trabalhador e todo o seu agregado familiar, sendo a totalidade dos custos suportados pela empresa.

MEDIDAS QUE A EMPRESA SE PROPÔS NO PASSADO E PRETENDE CONTINUAR A IMPLEMENTAR

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 2020, 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 discriminação nas relações externas	Criar e implementar um procedimento de verificação do respeito pelo princípio da igualdade entre homens e mulheres e não discriminação	Todos os Departamentos	Todos os Departamentos	Sem custos específicos			

	pelos nossos cocontratantes/pr estadores de serviço/fornecedor es.						
--	--	--	--	--	--	--	--

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 homens na empresa	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.	

					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 no acesso ao emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que contêm a designação da profissão redigida de forma comum a	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 a qualquer dos sexos e indicação de	Todos os anúncios de oferta de emprego conterem a designação da profissão redigida de forma comum a qualquer dos sexos e	O cumprimento desta medida está completamente assegurado.

	ambos os sexos e indicação (M/f) de forma bem visível				M/F de forma bem visível.	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 gozo desses direitos.	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.	

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 indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	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 baseada no sexo.	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 baseada no sexo.	O cumprimento desta medida está completamente assegurado.

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 quantidade, natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de forma a respeitar o princípio “salario igual para	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.

	trabalho igual ou de igual valor)						
--	-----------------------------------	--	--	--	--	--	--

5. DIMENSÃO PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTO/UNIDADE E RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTO/UNIDADE E ENVOLVIDA	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial	Criação e implementação de procedimento interno que assegure a afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade	Departamento Administrativo e Financeiro/Recursos Humanos	Departamento Administrativo e Financeiro/Recursos Humanos	Sem custos específicos	Legislação referente ao direito de parentalidade e consagrada no regulamento interno da empresa.	Legislação referente ao direito de parentalidade e consagrada no regulamento interno da empresa até ao final do ano.	O cumprimento desta medida está completamente assegurado.
Esclarecer os funcionários quanto ao direito ao gozo das dispensas e faltas no	Criação e implementação de um procedimento interno que assegure que a empresa	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	Todos os trabalhadores em situação passível de aplicação da medida	O cumprimento desta medida está completamente assegurado.

âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras .	respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré natal ou dispensa equiparável.				consulta pré natal e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano em referência.	neste ano gozaram a dispensa para as consultas pré natais.	
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	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.

	doença crónica.						
--	-----------------	--	--	--	--	--	--

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 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 indemnização 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 indemnização e o total de trabalhadores e trabalhadoras vítimas da prática de assédio com direito a indemnização e o total de trabalhadores e trabalhadoras vítimas da	Todos os trabalhadores ou trabalhadoras vítimas da prática de assédio com direito a indemnização por parte da empresa.	O cumprimento desta medida está completamente assegurado mas nunca foi necessário indemnizar qualquer funcionário por este fator.

					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, Diretor Geral bem como a Jurista interna acompanharão e monitorizarão a implementação do plano verificando se as medidas definidas estão a ser postas em prática.