

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

2025

ISIDOVIAS - INVESTIMENTOS LDA.

ÍNDICE

1. Enquadramento	3
2. Caracterização dos Trabalhadores e das Trabalhadoras da Empresa	5
2.1. Por sexo	5
2.2. Por idade e antiguidade	6
2.3. Em Cargos de Chefia, Coordenação e Direção.....	6
2.4. Por categorias profissionais.....	7
2.5. Por salário base.....	8
2.6. Por habilitações académicas.....	9
3. Planeamento e Implementação do Plano de Igualdade de Género.....	9
4. ESTRATÉGIA DE INTERVENÇÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO	12
I. Estratégia, Missão e Valores da Empresa.....	12
II. Igualdade no acesso a emprego.....	13
III. Igualdade nas condições de trabalho	14
IV. Proteção na parentalidade.....	14
V. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	15
VI. Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho	16
5. Avaliação e Acompanhamento do Plano de Igualdade	18

1. Enquadramento

A Igualdade entre homens e mulheres constitui um princípio de cidadania consagrado na Carta das Nações Unidas de 1948 e está igualmente inscrita em várias convenções da Organização Internacional do Trabalho e na legislação fundadora da União Europeia (desde o tratado de Roma de 1957).

A Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra, no seu artigo 13.º, o princípio da igualdade como estruturante do Estado de Direito Democrático e Social.

Segundo o referido princípio todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei e que ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação social.

A alínea h) do artigo 9.º da CRP, consagra que incumbe ao Estado promover a igualdade entre homens e mulheres.

Neste enquadramento Constitucional, em 21 de maio de 2018, foi publicada na 1.ª Série do Diário da República, a Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 61/2018, que refere que o XXI Governo da República tem priorizado a intervenção ao nível do mercado de trabalho e da educação, da prevenção e combate à violência doméstica e de género, e do combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, tendo sido elaborada a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), alinhado temporal e substantivamente com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

Na elaboração do presente plano foi ainda tido em conta o programa Horizonte Europa (programa fundamental da UE para o financiamento da investigação e da inovação) que, no contexto da Estratégia para a Igualdade do Género da Comissão Europeia 2020-25, incorporou as questões de género na implementação dos projetos através da introdução do Plano de Igualdade de Género, estando este previsto na Prioridade 4 da *European Research Area (ERA Priority 4)*.

Assim, dando cumprimento:

- i) Ao preceituado no artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que aprovou o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e

de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa - aplicável ao setor empresarial local, nos termos do n.º 1 do artigo 2.º da referida Lei;

- ii) Ao disposto no RCM n.º 61/2018, de 21 de maio;
- iii) Ao previsto no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho;
- iv) Às orientações que constam no guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas da CIG (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género)
- v) Às recomendações do guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais) da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego),

a empresa Isidovias – Investimentos Lda. (doravante, também apenas designada “Isidovias”) elabora e publicita o presente Plano para a Igualdade de Género 2025.

Numa primeira fase, procedeu-se a um autodiagnóstico, para identificar o posicionamento da Isidovias – Investimentos Lda. no domínio da igualdade de género quanto à legislação em vigor e às boas práticas em matéria de igualdade entre homens e mulheres, tendo-se identificado as necessidades de atuação. Mais se efetuou uma análise interna relativamente à caracterização do universo laboral, com base em indicadores para a igualdade.

Concluída esta avaliação e analisada a mesma, procedeu-se à elaboração do Plano de Igualdade com o intuito de melhorar as boas práticas no âmbito de igualdade de género na AMMA.

Destacam-se três pilares chave para a implementação do Plano de Igualdade, a saber:

1. Planeamento Estratégico;
2. Gestão de Recursos Humanos; e
3. Comunicação.

Assim, são elaborados objetivos concretos e mensuráveis, de forma a implementar medidas e estratégias nas seguintes áreas/dimensões:

- Cultura organizacional e equilíbrio da vida pessoal e profissional;
- Igualdade de Género nos cargos de liderança e de gestão;
- Igualdade no acesso a emprego, recrutamento e progressão na carreira;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Medidas contra a violência de género, incluindo assédio;

- Proteção na parentalidade.

2. Caracterização dos Trabalhadores e das Trabalhadoras da Empresa

2.1. Por sexo

A Isidovias conta com um universo de 57 trabalhadores e trabalhadoras, sendo 17,54% constituído por mulheres e os restantes 82,46% por homens (Figura 1).

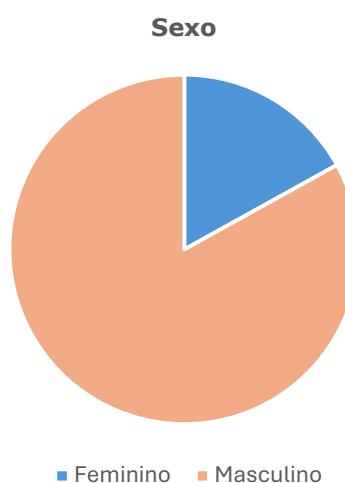


Figura 1 - Representação de colaboradores/as por sexo.

Esta distribuição justifica-se com a atividade comercial desempenhada pela Isidovias, no âmbito da construção civil, verificando-se que uma quantidade relevante de mulheres desempenha funções administrativas, enquanto a maior parte dos homens tem assumido funções mais operacionais, nomeadamente, de execução de obra ou produção – que, por motivos evidentes e inerentes à atividade, são necessários em maior quantidade (por exemplo, categoria de servente ou motorista de pesados).

2.2. Por idade e antiguidade

A média de idades dos trabalhadores e das trabalhadoras da empresa é de cerca de 43 anos de idade e a média de antiguidade ao serviço da empresa é de, aproximadamente, 5 anos, ambos distribuídos por sexo da seguinte forma (Figura 2):

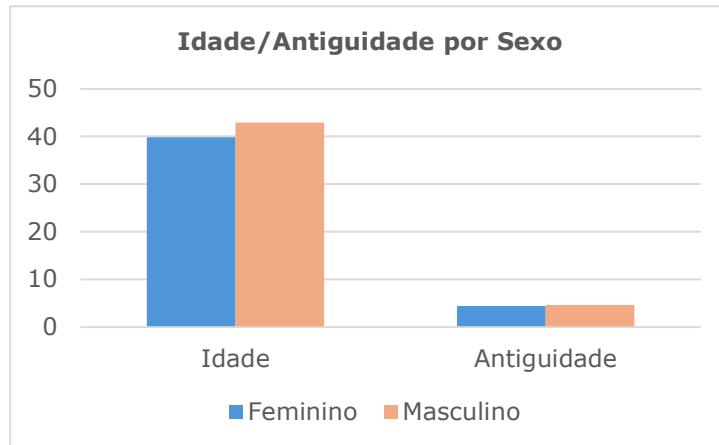


Figura 2 - Média de Idades e Média de Antiguidade dos trabalhadores da Isidovias por sexo (anos)

Da análise do gráfico supra não se verificam quaisquer diferenças relevantes.

2.3. Em Cargos de Chefia, Coordenação e Direção

No que concerne à ocupação dos cargos de chefia, coordenação e direção, 100% são ocupados por trabalhadores do sexo masculino (Figura 3).

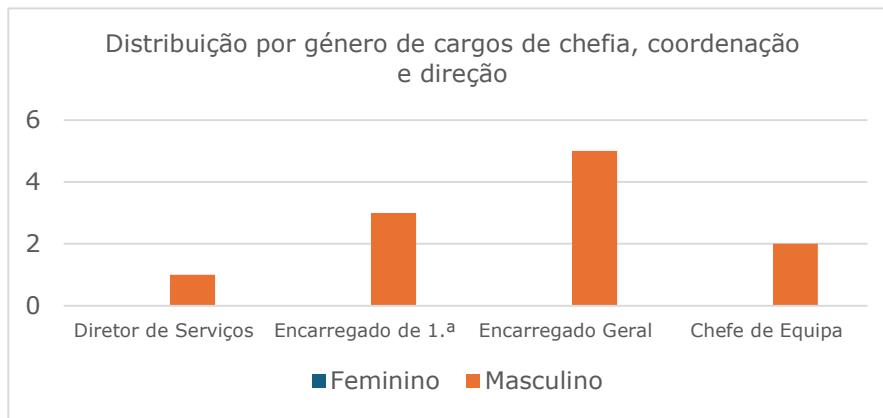


Figura 3 – Distribuição de género por cargos de chefia, coordenação e direção (n.º de trabalhadores)

A distribuição de cargos de chefia, coordenação e direção explica-se pelo seu conteúdo funcional. Como veremos ao longo da presente análise, o quadro de pessoal da empresa é composto, maioritariamente, por trabalhadores do sexo masculino.

Esta distribuição compreende-se pelo conteúdo funcional dos postos de chefia de setores ou departamentos de trabalho predominantemente existentes na Isidovias, relacionados ao

trabalho operacional, de produção ou execução de obra, cujas funções têm sido, maioritariamente, desempenhadas por trabalhadores do sexo masculino.

Existem várias categorias profissionais sem cargos de chefia associados, mas com graduação e progressão estipulada em IRCT aplicável¹.

2.4. Por categorias profissionais

A distribuição por género dos trabalhadores e das trabalhadoras nas diferentes categorias pode observar-se na Figura 4.

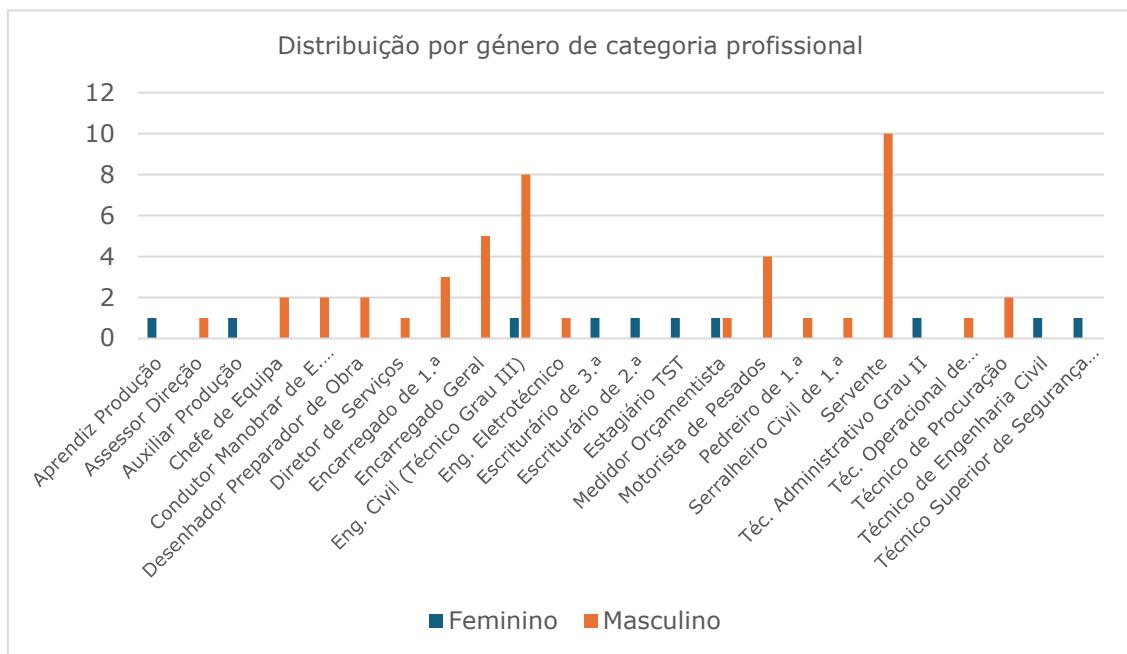
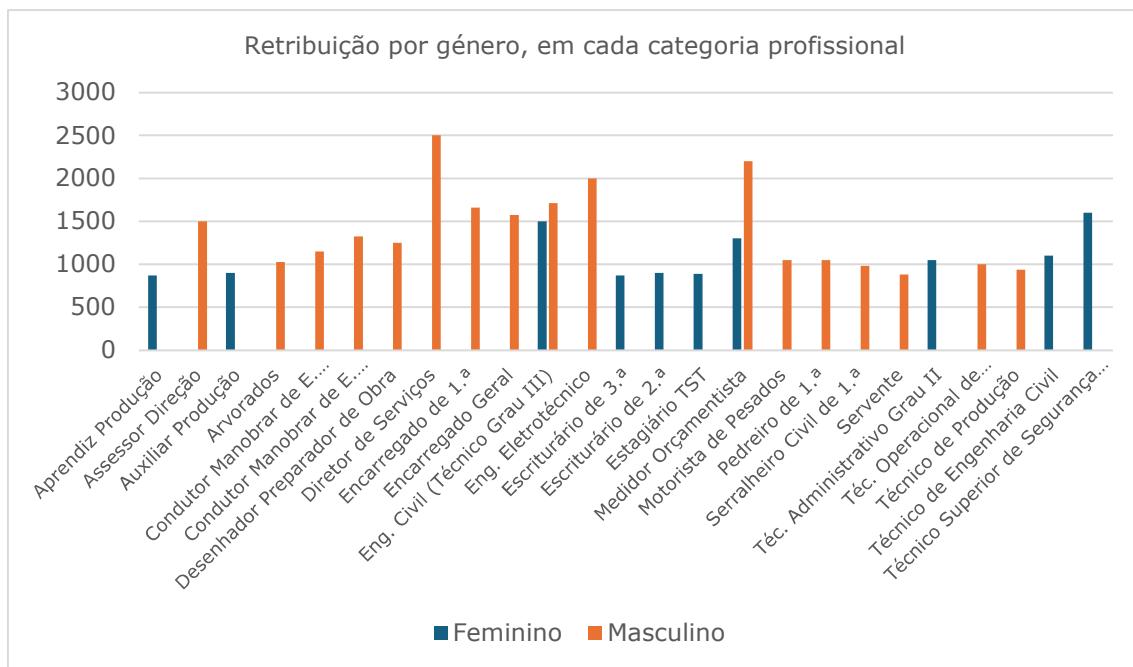


Figura 4 – Distribuição de género por categorias profissionais (n.º de trabalhadores)

¹ Contrato Coletivo entre a Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas - AICCPN e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços – SETACCOP, cuja revisão global foi publicada no BTE n.º 13/2024, de 8 de abril.

2.5. Por salário base

A distribuição por género de salário, relativamente às diferentes categorias pode observar-se na Figura 5.

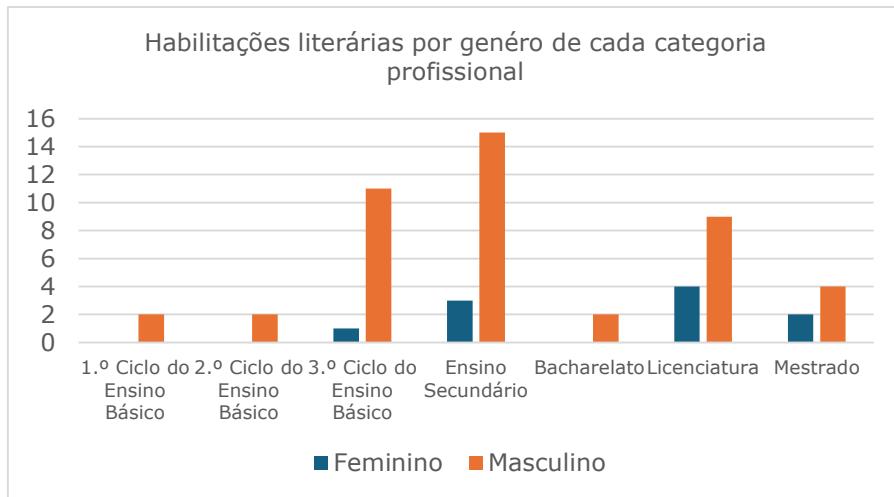


Quando analisamos o valor médio do salário base, verificamos que este é mais elevado nos trabalhadores do sexo masculino (€1.328,09), do que no sexo feminino (€1.094,83), sendo que a diferença de €233,26 pode ser justificada pelo número superior de mulheres com categorias profissionais de graus inferiores – como, por exemplo, técnica administrativa de grau II e escriturária de 3.ª.

Analizando o gráfico 5, podemos constatar que a maior diferença salarial se encontra na categoria de Medidor Orçamentista, o que se justifica por uma maior experiência na profissão e antiguidade, bem como pela divergência do conteúdo funcional, encontrando-se o trabalhador alocado à área da construção civil, que implica uma carga de trabalho e responsabilidade significativamente superiores.

2.6. Por habilitações académicas

A distribuição por género de habilitações literárias poderá extrair-se da análise da Figura 6.



De uma análise relativa, pode concluir-se existir uma superior percentagem de mulheres com um ou mais cursos superiores, correspondente a 60% das trabalhadoras do sexo feminino, em detrimento do grupo de trabalhadores do sexo masculino, em que apenas 27,66% concluiu curso superior correspondente a licenciatura e/ou mestrado.

Esta divergência afigura-se compreensível atendendo à quantidade consideravelmente superior de trabalhadores do sexo masculino que desempenham funções correspondentes a categorias profissionais que não exigem, *a priori*, qualquer conhecimento ou curso superior, como, por exemplo, a categoria profissional de servente.

3. Planeamento e Implementação do Plano de Igualdade de Género

Para a execução do Plano de Igualdade de Género e, com o intuito de assegurar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, devem ser aprovadas políticas e implementados procedimentos e mecanismos internos que as concretizem.

De forma a garantir a implementação do plano para a igualdade, foram definidas as seguintes estratégias de atuação:

- 1) Comunicação do documento:
 - a. Publicar o Plano na empresa assinado pelos seus representantes;
 - b. Publicitar ativamente o plano de forma a garantir o acompanhamento, externo e interno, da execução do mesmo;
 - c. Ter objetivos claros e com ações detalhadas e medidas para os alcançar;
- 2) Recursos dedicados:
 - a. Formalização de uma equipa de trabalho, com experiência/formação adequada para a monitorização e implementação do plano, oriundos de diferentes unidades orgânicas que, em conjunto, possam desenvolver as medidas propostas;
- 3) Relatório de Monitorização:
 - a. Definição de indicadores relevantes para a monitorização do plano;
 - b. Recolha e análise de dados determinantes para a avaliação contínua do processo;
- 4) Ações de Formação/Sensibilização
 - a. Promoção de atividades que alcancem todo o universo da organização;
 - b. Desenvolver ações de sensibilização, adaptadas aos diferentes públicos dentro da empresa, sobre as várias temáticas da igualdade de género e prevenção da discriminação;
 - c. Recolha e manutenção de evidências do processo.

O planeamento das medidas engloba, de uma forma geral, seis dimensões de atuação:

- 1) Estratégia, Missão e Valores da Empresa;
- 2) Igualdade no acesso ao emprego;
- 3) Igualdade nas Condições de Trabalho;
- 4) Proteção na Parentalidade;
- 5) Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal;
- 6) Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho.



Para o sucesso da implementação do Plano é fulcral a aprovação do mesmo e o comprometimento por parte da Gerência na sua implementação, assegurando os necessários meios internos e verba orçamental.

4. ESTRATÉGIA DE INTERVENÇÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

I. Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Objetivos	Medidas	Responsável	Indicadores	Data
Salvaguardar o Princípio da Igualdade de Género e Não Discriminação no Desenvolvimento Organizacional	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão e nos valores da empresa.	Gerência RH Comissão IG	Cumprimento total da medida no ano de referência.	Até 31/12/2025
	Constituir uma Comissão para a Igualdade, que acompanhe o processo de implementação e execução do Plano e que reúna, periodicamente, para avaliar e redefinir este plano, ajustando-o à realidade da empresa.	Gerência RH Comissão IG	Criação de comissão para a Igualdade.	Até 15/12/2025
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Divulgação do compromisso da empresa com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade.	RH Comissão IG	Disponibilização do Plano para a Igualdade no website da empresa, na intranet e afixar nas instalações da empresa.	Até 31/12/2025
	Divulgar, nos diferentes suportes de comunicação oficiais da empresa, informação relativa a direitos e deveres em matéria da Igualdade de Género.	RH Comissão IG	Realizar, duas vezes por ano, uma comunicação interna sobre igualdade de género.	Até 31/12/2025
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo.	Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação da empresa (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)	Gerência RH Comissão IG	Cumprimento total da medida no ano de referência.	Até 31/12/2025
	Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género na publicidade e na promoção das atividades, produtos e serviços.	Gerência RH Comissão IG	Cumprimento total da medida no ano de referência.	Até 31/12/2025
Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	Divulgação de Informação constante do Regulamento Interno, em local apropriado e acessível, relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo.	RH Comissão IG	Cumprimento total da medida no ano de referência.	Até 31/12/2025
Incentivar a participação dos trabalhadores e trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre homens e mulheres	Promoção de ações de sensibilização sobre temáticas relacionadas com a conciliação, diversidade e igualdade.	RH Comissão IG	Ações de sensibilização a realizar.	Até 31/12/2025

Promover uma cultura de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma.	Realização de ações de formação transversais no âmbito dos temas de uma Empresa Familiarmente Responsável como por exemplo: <i>Mindfulness</i> no trabalho, Gestão do Stress e do Bem-Estar, Inteligência Emocional, Planear a Reforma e formação direcionada para trabalhadores com responsabilidade de liderança e gestão de equipas.	RH Comissão IG	Cumprimento total da medida no ano de referência.	Até 31/12/2025
---	---	-------------------	---	-------------------

II. Igualdade no acesso a emprego

Objetivo	Medidas	Responsável	Indicadores	Data
Garantir as Condições do Princípio da Igualdade de Género e Não Discriminação nos Processos de Recrutamento e Seleção	Utilizar linguagem inclusiva na divulgação de ofertas de emprego e na divulgação de concursos internos, com a indicação de aceitação de candidaturas de ambos os sexos (garantir que a indicação de M/F seja bem visível).	RH	100% das publicações de oferta de emprego realizadas serem escritas com linguagem inclusiva.	Até 31/12/2025
	Elaborar anúncios de oferta de emprego sem referências discriminatórias como por exemplo "disponibilidade total".	RH	100% das publicações de oferta de emprego realizadas sem referências discriminatórias.	Até 31/12/2025
	Encorajar as candidaturas de mulheres ou homens em categorias profissionais onde um dos géneros esteja sub-representado.	RH	Aumento da percentagem de candidaturas do género sub-representado nas diferentes categorias.	Até 31/12/2025
	Assegurar equipas de seleção/júri com representação equilibrada de mulheres e homens.	RH	Percentagem de homens e mulheres nas equipas de seleção/júri no ano de referência.	Até 31/12/2025
	Divulgação do Regulamento Interno para assegurar que o processo de recrutamento e seleção prevê a disponibilização de informação sobre a categoria profissional e uma descrição sumária das tarefas correspondentes, assim como de informação sobre o valor e a periodicidade da retribuição	RH	Divulgação do procedimento interno criado e implementado. Todas (100%) as pessoas sujeitas ao processo de R&S, no ano de referência, obtiveram informação sobre a categoria profissional, uma descrição sumária das tarefas correspondentes, assim como informação sobre o valor e a periodicidade da retribuição.	Até 31/12/2025
	Criação de procedimento para assegurar acompanhamento no regresso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou ausente por motivo de gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o acolhimento dos trabalhadores ausentes	RH	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Total (100%) dos trabalhadores ausentes ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade e a quem foi garantido o devido acolhimento, no ano de referência.	Até 31/12/2025

III. Igualdade nas condições de trabalho

Objetivo	Medidas	Responsável	Indicadores	Data
Promover a divulgação dos procedimentos específicos para a denúncia de discriminação em função do sexo	Reforço da divulgação o e-mail para a denúncia, de forma anónima ou não, de situações de discriminação em função do sexo.	RH Comissão IG	Cumprimento da medida.	Até 31/12/2025
	Reforço da implementação o manual de procedimentos em caso de denúncias de discriminação em função do sexo.	RH Comissão IG	Cumprimento da medida.	Até 31/12/2025

IV. Proteção na parentalidade

Objetivo	Medidas	Responsável	Indicadores	Data
Consagração no acordo da Empresa, da garantia do direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras e Incentivo dos trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial	Reforço da divulgação, de forma adequada, de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de proteção na parentalidade.	RH Comissão IG	Procedimento interno criado e implementado.	Até 31/12/2025
	Reforço da divulgação, de forma adequada, de toda a informação sobre direito das trabalhadoras em caso de interrupção da gravidez.	RH Comissão IG	Procedimento interno criado e implementado	Até 31/12/2025
	Reforço interno sobre procedimentos que assegurem que, por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores gozam a licença parental inicial.	RH Comissão IG	Procedimento interno criado e implementado	Até 31/12/2025
	Reforço da implementação de procedimento interno que assegure que os trabalhadores homens que são pais gozam a licença parental exclusiva do pai.	RH Comissão IG	Procedimento interno criado e implementado.	Até 31/12/2025
	Reforço da implementação de procedimento interno que assegure que as trabalhadoras que são mães gozam a licença parental exclusiva da mãe.	RH Comissão IG	Procedimento interno criado e implementado	Até 31/12/2025
	Reforço da implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito do trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável.	RH Comissão IG	Procedimento interno criado e implementado	Até 31/12/2025
	Reforço da implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais.	RH Comissão IG	Procedimento interno criado e implementado	Até 31/12/2025

	<p>Reforço da implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito do pai trabalhador a dispensa para aleitação e da mãe trabalhadora a dispensa para amamentação ou aleitação.</p> <p>Reforço da implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a filho/a.</p>	<p>RH Comissão IG</p> <p>RH Comissão IG</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado</p> <p>Procedimento interno criado e implementado</p>	<p>Até 31/12/2025</p> <p>Até 31/12/2025</p>
Garantir o exercício do gozo do direito de redução do tempo de trabalho no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Reforço da implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras à redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica.	RH Comissão IG	Procedimento interno criado e implementado. Todos/as os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica.	Até 31/12/2025
Garantir a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	Reforço da implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho em regime de adaptabilidade ou de banco de horas e podendo optar por trabalho em horário concentrado (direito esse que se aplica a qualquer dos progenitores em caso de aleitação).	RH Comissão IG	Procedimento interno criado e implementado. Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa da prestação de trabalho em regime de adaptabilidade ou de banco de horas e podendo optar por trabalho em horário concentrado.	Até 31/12/2025
Garantir a comunicação à CITE no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental	Reforço da implementação de procedimento interno que assegure que a empresa cumpre o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código de Trabalho, comunicando à CITE a não renovação de contrato a termo, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental.	RH Comissão IG	Procedimento interno criado e implementado. Em todas as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, a empresa comunica à CITE a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental.	Até 31/12/2025

V. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

Objetivo	Medidas	Responsável	Indicadores	Data
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	Reforço da implementação de procedimento interno que assegure que, tendo havido Amamentação, nos precisos termos em que foi requerido, de pedido de prestação de atividade em regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa cumpre o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.	RH Comissão IG	Procedimento interno criado e implementado.	Até 31/12/2025

dos/as que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e a trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos tempos previstos na lei.	RH Comissão IG	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Todos/as (100%) os trabalhadores e as trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida veem o seu direito a faltar ao trabalho para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei, respeitado no ano de referência.	Até 31/12/2025
Garantir que o regime de teletrabalho 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	Reforço da implementação de procedimento interno que garanta que a empresa respeita o direito que o trabalhador ou a trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a empresa disponha de recursos e meios para o efeito.	RH Comissão IG	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Rácio entre os pedidos de teletrabalho fundamentados no artigo 166.º-A do CT e o n.º de trabalhadores naquelas circunstâncias em teletrabalho.	Até 31/12/2025
Promover a participação de trabalhadores e trabalhadoras na definição de medidas relativas à Igualdade de Género e Não Discriminação	Desenvolver questionário de avaliação da satisfação sobre a Igualdade de Género e a Conciliação entre vida familiar, profissional e pessoal, a ser aplicado a todos os trabalhadores e trabalhadoras.	RH Comissão IG	Número de questionários respondidos (percentagem).	Até 31/12/2025
Promover a existência de benefícios para todos os trabalhadores e trabalhadoras, independentemente da sua situação profissional, familiar e/ou pessoal	Estabelecer protocolos com serviços próximos das instalações da Isidovias (lavandaria, restaurantes, take-away, lavagem de carro, creche, jardim de infância, ATL, colónias de férias, ginásio, serviços de saúde e bem estar. etc...)	RH Comissão IG	Protocolo(s) estabelecidos.	Até 31/12/2025
	Divulgar aos trabalhadores e às trabalhadoras todos os benefícios e protocolos estabelecidos para que estes possam usufruir dos mesmos.	RH Comissão IG	Divulgação anual de medidas.	Até 31/12/2025

VI. Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

Objetivo	Medidas	Responsável	Indicadores	Data
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa garante que o/a denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo.	RH Comissão IG	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Todos/as (100%) os/as denunciantes e testemunhas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo, no ano de referência.	Até 31/12/2025

	<p>Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que os trabalhadores têm conhecimento dos procedimentos a tomar para comunicar atos de discriminação e assédio moral e/ou sexual no trabalho</p>	<p>RH Comissão IG</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado no ano de referência. Divulgação do procedimento a adotar.</p>	<p>Até 31/12/2025</p>
	<p>Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa considera justa causa a resolução do contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora o motivo de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante.</p>	<p>RH Comissão IG</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Todos/as (100%) as situações de resolução de contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora por motivo de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante, são consideradas justa causa pela empresa, no ano de referência.</p>	<p>Até 31/12/2025</p>
	<p>Criação e implementação de procedimento interno para assegurar a reparação de danos à vítima da prática do assédio.</p>	<p>RH Comissão IG</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado no ano de referência.</p>	<p>Até 31/12/2025</p>
	<p>Elaboração e adoção de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.</p>	<p>RH Comissão IG</p>	<p>Código de boa conduta elaborado e adotado, no ano de referência.</p>	<p>Até 31/12/2025</p>
	<p>Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, caso tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaura procedimento disciplinar.</p>	<p>RH Comissão IG</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Todas (100%) as alegadas situações de assédio no trabalho com instauração de procedimento disciplinar, no ano de referência.</p>	<p>Até 31/12/2025</p>

5. Avaliação e Acompanhamento do Plano de Igualdade

Deverá ser elaborado um plano de monitorização e avaliação periódica, para reflexão e reforço de medidas, ao longo do tempo, e para resultados mais eficazes e positivos.

Consequentemente, propõe-se uma análise semestral aos objetivos e medidas previstas, nas diferentes áreas de intervenção, de forma que se efetue uma avaliação da sua implementação, de modo a identificar-se oportunidades de melhoria e proceder-se a atualizações ou alterações necessárias à boa execução do plano e, caso se verifique essa necessidade, submeter as atualizações ou alterações a aprovação da Gerência.

Esta avaliação e acompanhamento deve ser assegurado pela Comissão IG e unidades orgânicas com responsabilidade na implementação das tarefas do plano, cujas responsabilidades passam por:

- Garantir e acompanhar a implementação de iniciativas, planos de melhoria contínua e medidas em matéria de diversidade;
- Constituir equipas de trabalho ou remeter para as estruturas orgânicas adequadas a implementação das medidas e definir os respetivos prazos;
- Garantir a divulgação das diversas iniciativas, planos de melhoria contínua e medidas em matéria de diversidade;
- Monitorizar os impactos da política de diversidade através da análise de indicadores específicos.

A implementação de políticas de igualdade constitui um processo moroso, que só surte efeito quando se torna rotineiro dentro da empresa.

Anualmente deverão ser avaliados os resultados: quais os objetivos alcançados, quais os resultados do trabalho realizado, que conclusões podem ser extraídas dos resultados positivos e negativos, como assegurar a sustentabilidade dos resultados positivos alcançados, como se reflete nos custos/ganhos operacionais, quais as melhorias ou reformulações a implementar no ano seguinte.



Esta análise de resultados deverá ser divulgada ao nível de toda a organização, sendo vantajoso encontrar formas de celebração dos sucessos alcançados pelas políticas desenvolvidas.