



PLANO DE
IGUALDADE



2024

PLANO PARA A IGUALDADE

EMPRESA GEBALIS, EM, SA.
SETOR Setor empresarial local

IDENTIFICADOR P-2023/12
DATA DE SUBMISSÃO 14-09-2023

CARACTERIZAÇÃO			
	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
FAIXA ETÁRIA	15-24 anos	0	2
	25-34 anos	19	11
	35-44 anos	38	23
	45-64 anos	96	58
	>65 anos	2	6
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Ensino básico	10	23
	Ensino secundário	39	35
	Ensino superior	106	42
RECURSOS HUMANOS	Orgãos de administração	1	2
	Orgãos de fiscalização	0	0
	Orgão sociais	0	0
	Dirigentes Superiores de 1º grau	0	0
	Dirigentes Superiores de 2º nível	0	0
	Direção Intermédia de 1º grau	3	4
	Direção Intermédia de 2º grau	19	14
	Pessoal Técnico Superior	72	21
	Coordenação Técnica	5	6
	Pessoal Assistente Técnico	55	33
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	0

PLANO PARA A IGUALDADE

RECURSOS HUMANOS	Pessoal Assistente Operacional	0	20
	Pessoal estagiário/a	0	0
VÍNCULO CONTRATUAL	Contrato de trabalho sem termo	136	88
	Contrato de trabalho a prazo	17	10
	Contrato de trabalho incerto	0	0
	Contrato com vínculo de trabalho temporário	0	0
	Outras situações(prestação de serviços)	2	2

PLANO PARA A IGUALDADE

MEDIDAS

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

SUBDIMENSÃO: Jornada contínua

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir que a modalidade de jornada contínua contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Aplicação, por iniciativa própria, da modalidade de jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares	Conselho de Administração, Direção de Recursos Humanos e Responsáveis de Unidades Orgânicas.	Todas as unidades orgânicas da empresa.	Sem orçamento	Número de jornadas contínuas atribuídas.	Atribuição da jornada contínua em conformidade com o Regulamento Interno.	A modalidade de Jornada Contínua é concedida a pedido do/a trabalhador/a, analisada caso a caso em conformidade com Regulamento próprio da empresa.

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Prevenção da prática de assédio no trabalho

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	Conceção e lançamento de campanha de informação a todos/as os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade e de assédio moral e/ou sexual no trabalho, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Conselho de Administração, Direção de Recursos Humanos e Gabinete de Auditoria e Qualidade.	Todas as unidades orgânicas da empresa.	Sem orçamento	Atualização e divulgação do Código de Boa Conduta - Prevenção e combate ao Assédio e Discriminação no Trabalho	Criação de medidas de reparação de danos à vítima.	