



PLANO DE IGUALDADE



2025

PLANO PARA A IGUALDADE

EMPRESA GEBALIS, EM, SA.
SETOR Setor empresarial local

IDENTIFICADOR P-2024/836
DATA DE SUBMISSÃO 13-09-2024

CARACTERIZAÇÃO			
	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
FAIXA ETÁRIA	15-24 anos	2	2
	25-34 anos	20	9
	35-44 anos	37	23
	45-64 anos	105	61
	>65 anos	0	7
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Ensino básico	13	20
	Ensino secundário	38	39
	Ensino superior	113	43
RECURSOS HUMANOS	Orgãos de administração	1	2
	Orgãos de fiscalização	0	0
	Orgão sociais	0	0
	Dirigentes Superiores de 1º grau	0	1
	Dirigentes Superiores de 2º nível	0	1
	Direção Intermédia de 1º grau	3	4
	Direção Intermédia de 2º grau	19	16
	Pessoal Técnico Superior	80	19
	Coordenação Técnica	5	7
	Pessoal Assistente Técnico	56	36
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	0

PLANO PARA A IGUALDADE

RECURSOS HUMANOS	Pessoal Assistente Operacional	0	0
	Pessoal estagiário/a	0	0
VÍNCULO CONTRATUAL	Contrato de trabalho sem termo	149	96
	Contrato de trabalho a prazo	13	4
	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 de jornada contínua sempre que 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	Indicação e divulgação do Código de Ética e Boa Conduta através dos canais normais da empresa	Criação de medidas de reparação de danos à vítima.	Embora o Código de Ética e Boa Conduta tenha sido objeto de revisão em Março de 2024, esta questão não se encontra contemplada.