



PLANO DE IGUALDADE 2026



PLANO PARA A IGUALDADE

EMPRESA GEBALIS, EM, SA.
SETOR Setor empresarial local

IDENTIFICADOR P-2025/42
DATA DE SUBMISSÃO 15-09-2025

CARACTERIZAÇÃO			
INDICADORES		MULHERES	HOMENS
FAIXA ETÁRIA	15-24 anos	2	1
	25-34 anos	22	9
	35-44 anos	41	25
	45-64 anos	111	63
	>65 anos	2	4
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Ensino básico	7	16
	Ensino secundário	51	40
	Ensino superior	120	46
RECURSOS HUMANOS	Orgãos de administração	0	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	20	15
	Pessoal Técnico Superior	87	21
	Coordenação Técnica	5	8
	Pessoal Assistente Técnico	63	37
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	0

PLANO PARA A IGUALDADE

RECURSOS HUMANOS	Pessoal Assistente Operacional	0	15
	Pessoal estagiário/a	0	0
VÍNCULO CONTRATUAL	Contrato de trabalho sem termo	156	95
	Contrato de trabalho a prazo	20	5
	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: Proteção na parentalidade

SUBDIMENSÃO: Licenças / Licenças partilhadas

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Apoiar os colaboradores que são pais, reconhecendo a importância de equilibrar a vida profissional, as responsabilidades familiares e incentivar a partilhas das responsabilidades parentais, promovendo a Igualdade de género.	A empresa suportará integralmente 15 dias de licença paternal de trabalhador que a goze acrescida à licença por paternidade desde que não seja paga pelo sistema de segurança social.	Direção de Recursos Humanos	Todas as Unidades Orgânicas da Empresa.	Sem Orçamento	Número de pedidos submetidos via SGD para a DRH, previamente acordado com a chefia direta.	Incentivar a partilhas das responsabilidades parentais	Medida incluída no Sistema de Gestão da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal da GEBALIS.

PLANO PARA A IGUALDADE

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

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Cabaz com o material escolar, de valor diferenciado consoante o nível escolar do (s) filho(s) - pré-escolar, 1º ciclo, do 2º ciclo ao secundário, ensino universitário, a ser entregue antes do início do ano letivo ao(s) filho(s) de trabalhador (a).	Comissão de trabalhadores; Serviço Gestão Administrativo, Direção de Recursos Humanos	Todas as Unidades Orgânicas da empresa	5500,00€	Número de cabazes atribuídos	Atribuição de cabaz educação a todo(a)s os filho (a)s de trabalhador(a)s que estejam a frequentar qualquer grau de ensino.	Medida incluída no Sistema de Gestão da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal da GEBALIS.

SUBDIMENSÃO: Faltas

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Conciliação da vida Profissional, Familiar e Pessoal da GEBALIS	Dispensa do dia do aniversário do trabalhador(a)	Direção de Recursos Humanos	Todas as Unidades Orgânicas da Empresa	Valor de um dia de trabalho X Nº Trabalhadores/as	Nº Trabalhadores/as que beneficiaram da medida, por ano e % em relação aos que tem filhos/as nestas condições	Dispensa a todos os trabalhador (a)s da dia de aniversário	Medida incluída no Sistema de Gestão da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal da GEBALIS.

PLANO PARA A IGUALDADE

Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Cabaz com material escolar, de valor diferenciado consoante o nível escolar do (s) filho(s) - pré-escolar, 1º ciclo, do 2º ciclo ao secundário, ensino universitário, a ser entregue antes do início do ano letivo ao(s) de trabalhador(a).	Direção de Recursos Humanos, Departamento Área Administrativa e Comissão de Trabalhadores.	Todos as Unidades Orgânicas da Empresa	5.500,00€	Número de cabazes distribuídos.	Atribuição de cabaz educação a todo(a)s os filho(a)s de trabalhador(a)s que estejam a frequentar qualquer grau de ensino.	Medida incluída no Sistema de Gestão da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal da GEBALIS.
---	---	--	--	-----------	---------------------------------	---	--

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	Direção de Recursos Humanos	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.