

Empresa

Resíduos do Nordeste, EIM, SA

Setor

Setor público empresarial

Identificador

P-0/66

Diagnóstico *

D-2021/42

 INFORMAÇÃO

 CARACTERIZAÇÃO		
FAIXA ETÁRIA		
INDICADOR	HOMENS	MULHERES
15-24 anos	0	0
25-34 anos	0	0
35-44 anos	3	3
45-64 anos	5	0
> 65 anos	0	0
RECURSOS HUMANOS		
INDICADOR	HOMENS	MULHERES
Orgãos de administração	3	0
Orgãos de fiscalização	1	0
Orgão sociais	5	1
Dirigentes Superiores de 1º grau	1	0
Dirigentes Superiores de 2º nível	0	0
Direção Intermédia de 1º grau	1	0
Direção Intermédia de 2º grau	0	0
Pessoal Técnico Superior	0	0
Coordenação Técnica	0	0
Pessoal Assistente Técnico	0	0
Encarregado/a Geral Operacional	0	0
Encarregado/a Operacional	0	0
Pessoal Assistente Operacional	0	0
Pessoal estagiário/a	0	0
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS		
INDICADOR	HOMENS	MULHERES
Ensino básico	2	0
Ensino secundário	1	0
Ensino superior	5	4
VÍNCULO CONTRATUAL		
INDICADOR	HOMENS	MULHERES
Contrato de trabalho sem termo	7	2
Contrato de trabalho a prazo	1	2
Contrato de trabalho incerto	0	0
Contrato com vínculo de trabalho temporário	0	0
Outras situações(prestação de serviços)	0	0
 MEDIDAS		

AS MEDIDAS APRESENTADAS SÃO INSERIDAS NO PLANO DE ACORDO COM AS RESPOSTAS NO DIAGNÓSTICO. AS ASSINALADAS A VERDE DIZEM RESPEITO À PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS E SÃO OBRIGATÓRIAS. PODEM SER INSERIDAS NOVAS MEDIDAS SEMPRE QUE NECESSÁRIO.

+ MEDIDA ADICIONAL

ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTOS ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES	
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorizaç (...)	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Direção DAF	Direção DAF	sem custos	relatório semestral de monitorização	Atualização dos documentos		
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorizaç (...)	Criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens e formalização da (...)	DAF	Todos	sem custos	criação da comissão	criação da comissão		
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorizaç (...)	Desagregação de todos os dados por sexo em todos os instrumentos de gestão da empresa, designadament (...)							
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorizaç (...)	Afetação de verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens							
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a prom (...)	Divulgação do compromisso da empresa com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente (...)							
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a prom (...)	Divulgação de boas práticas de gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens, interna e ext (...)							

IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO

SUBDIMENSÃO	OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTOS ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSI
-------------	----------	--------	--------------------------	--------------------------	-----------	-------------	------	------

SUBDIMENSÃO	OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTOS ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSI
Anúncios, seleção e recrutamento	Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mu (...)	Lançamento de uma campanha de incentivo ao recrutamento de mulheres e homens para profissões/funções (...)						
Anúncios, seleção e recrutamento	Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discri (...)	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa mantém durante cinco an (...)	Direção	Direção	sem custos	nº de processos com a devida desagregação por sexo, de acordo com os (...)	100%	

FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA



SUBDIMENSÃO	OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTOS ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSE
	Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de (...)	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anu (...)	DAF	Todos	200€	Formação a 50% dos colaboradores em 2022	Formação a 50% dos colaborador (...)	
	Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mu (...)	Lançamento de uma campanha de incentivo à participação de homens ou de mulheres em ações de formação (...)						

IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO



SUBDIMENSÃO	OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTOS ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	C
Promoção / Progressão da carreira profissional	Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lu (...)	Criação e implementação de um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lu (...)						
Promoção / Progressão da carreira profissional	Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lu (...)	Criação e implementação de procedimento no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado (...)						

SUBDIMENSÃO	OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTOS ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	
Promoção / Progressão da carreira profissional	Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lu (...)	Organização e disponibilização de programa de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/ (...)						
Promoção / Progressão da carreira profissional	Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lu (...)	Organização e disponibilização de programa de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/ (...)						
Promoção / Progressão da carreira profissional	Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de car (...)	Estabelecimento de parcerias e protocolos com associações de networking e entidades que apoiem a car (...)	Direção, DAF	Direção, DAF	sob consulta	Direção, DAF	1 protocolo em 2022	

PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

SUBDIMENSÃO	OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTOS ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERV
Dispensas, faltas	Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parenta (...)	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de direitos a faltar ao trabalho para ass (...)						
Dispensas, faltas	Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parenta (...)	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de períodos de dispensa no domínio da par (...)						
Licenças / Licenças partilhadas	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalh (...)	Definição e concessão às trabalhadoras que foram mães de benefícios monetários ou em espécie superio (...)						
Licenças / Licenças partilhadas	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalh (...)	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que as trabalhadoras que foram mães, em (...)	Direção, DAF	Todos	sem custos	número de trabalhadoras	100%	

SUBDIMENSÃO	OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTOS ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERV
Licenças / Licenças partilhadas	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalh (...)	Definição e concessão aos trabalhadores homens de licenças parentais com duração superior à prevista (...)						
Licenças / Licenças partilhadas	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalh (...)	Definição e concessão aos trabalhadores homens que foram pais de benefícios monetários ou em espécie (...)						
Licenças / Licenças partilhadas	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalh (...)	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de licença para assistência a filho/a com (...)						
Licenças / Licenças partilhadas	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalh (...)	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que os trabalhadores homens que foram p (...)	Direção, DAF	Todos	sem custos	número de trabalhadores	100%	
Licenças / Licenças partilhadas	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalh (...)	Substituição temporária de trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentali (...)						
Licenças / Licenças partilhadas	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalh (...)	Definição e concessão às trabalhadoras de licenças parentais com duração superior à prevista na lei						

CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL



SUBDIMENSÃO	OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTOS ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSE
	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pess (...)	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocol (...)						

SUBDIMENSÃO	OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTOS ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSE
	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pess (...)	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocol (...)						
	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pess (...)	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocol (...)	Direção DAF	Direção DAF	sob consulta	Direção DAF	realização de protocolo com ca (...)	
Faltas	Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliaç (...)	Definição e concessão a trabalhadores e trabalhadoras de períodos de ausência para assistência a mem (...)						
Teletrabalho	Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de con (...)	Aplicação, por iniciativa própria, do regime de teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como f (...)						
Jornada contínua	Garantir que a modalidade de jornada contínua contempla as necessidade (...)	Aplicação, por iniciativa própria, da modalidade de jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora c (...)						

PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO



SUBDIMENSÃO	OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTOS ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSE
	Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a práti (...)	Realização de ações de sensibilização sobre a prática de assédio no trabalho e de outras ofensas à i (...)	Direção, DAF	Direção, DAF	sem custos	100% colaboradores envolvidos	100% colaboradores envolvidos	

✓ SUBMETER

SAIR