



Resilentejo



PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

2026-2028

[...] a igualdade e a não discriminação são condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos e que assegura plenamente a participação de todas e de todos. [...]

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND)

Enquadramento

A igualdade de género é a igualdade de direitos, liberdades e oportunidades entre homens e mulheres, com o objetivo de proporcionar igual valorização, reconhecimento e participação em todas as esferas da vida pública e privada, sendo o mesmo um direito consagrado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos adotado pelo Estado Português.

A Lei nº 62/2017, para além de aprovar 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, estabelece no art.º 7 dos Planos para a Igualdade que “As entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa elaboram anualmente planos para a igualdade tendentes a alcançar 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, devendo publicá-los no respetivo sítio na Internet.”

A resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março de 2012, estabelece a obrigatoriedade de adotar o Plano para a Igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado.

No âmbito da legislação em vigor, a RESIALENTEJO elaborou o seu 6º Plano para a Igualdade de Género com vista a dar seguimento à política de igualdade de género na empresa espelhada nos cinco planos anteriores, através da implementação de medidas que visem a igualdade entre mulheres e homens, bem como a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, designadamente:

- Potencializar conhecimentos dos recursos humanos, através da inclusão de todas colaboradoras e colaboradores;
- Incrementar a motivação e a melhoria do ambiente de trabalho;
- Diminuir o absentismo e fomentar a maior satisfação de colaboradoras e colaboradores;
- Promover medidas de igualdade de género.

Definição | compromissos | responsabilidade social

A plena igualdade entre pessoas é um pilar fundamental para a edificação de uma sociedade livre, justa e solidária. O reconhecimento político deste princípio, em Portugal, tem sido acompanhado de legislação destinada a promover a igualdade de direitos entre mulheres e homens. A igualdade entre mulheres e homens em matéria de trabalho e de emprego compreende:

- o direito a igual acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e respetiva progressão na carreira;
- a igualdade salarial entre mulheres e homens;
- a eliminação da segregação do mercado de trabalho;
- a colaboração equitativa de homens e mulheres na vida profissional e familiar com a igual partilha entre pais e mães.

A missão, princípios e valores da RESIALENTEJO transmite a colaboradoras e colaboradores o que a empresa espera, sem negligenciar os princípios da sociedade envolvente.

No que respeita à organização da empresa, pode-se determinar que, à data da elaboração do presente Plano para a Igualdade de Género, esta se caracterizava da seguinte forma:

Conselho de Administração: 3

- Homens: 2
- Mulheres: 1

Apoio Jurídico: 2

- Homens: 2
- Mulheres: 0

Segurança e Saúde no Trabalho – Higiene e Limpeza: 5

- Homens: 0
- Mulheres: 5

Direção Administrativa e Financeira: 8

- Homens: 2
- Mulheres: 6

Direção Técnica: 119

- Homens: 85
- Mulheres: 3

Pretende-se, assim, integrar na empresa a igualdade entre mulheres e homens no que se refere aos seus princípios e respetiva conciliação de relações de género igualitárias, definindo na sua política de recursos humanos objetivos de supressão da segregação profissional.

A responsabilidade social da empresa contribui para a igualdade de género na área do emprego, sendo que as empresas que optam pela igualdade de género, de formação, de oportunidades, de cargos de liderança e de salário igual, apresentam efeitos bastante positivos, não só para a empresa, mas também para as equipas. Desta forma, este Plano pretende refletir o compromisso com vista à efetiva prevenção, proteção e apoio a vítimas de violência de género na RESIALENTEJO, promovendo formação e práticas que reforcem a igualdade e a proteção e reforçando o compromisso da empresa na esfera da igualdade. Pretende-se assim:

- Potenciar as intervenções existentes relativas à promoção da igualdade entre mulheres e homens;
- Reforçar o conhecimento em matéria de igualdade de género.

Diagnóstico e metodologia

A RESIALENTEJO realizou o diagnóstico da empresa, cuja aplicação permitiu identificar:

- as áreas a melhorar, permitindo planificar as ações a desenvolver e,
- a posição da empresa ao nível da igualdade entre mulheres e homens, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e proteção da parentalidade.

A aplicação do diagnóstico considerou as orientações constantes no Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade da CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, que inclui três matrizes:

- a matriz de apoio ao diagnóstico;
- a matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade;
- a matriz de verificação da execução do Plano para a Igualdade e do cumprimento das recomendações da CITE. Estas matrizes integram cinco áreas, de acordo com o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, designadamente:
- igualdade no acesso ao emprego;
- igualdade nas condições de trabalho;
- igualdade remuneratória;
- proteção na parentalidade;
- conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

A empresa preencheu o questionário de autodiagnóstico que permitiu fornecer conhecimentos mais consistentes, relativos à situação da RESIALENTEJO no que se refere à igualdade entre homens e mulheres, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção de parentalidade, em anexo.

Face aos resultados obtidos definiu-se um Plano para a Igualdade de Género que se apresenta de seguida e que visa não só dar continuidade aos planos anteriormente realizados, mas também melhorar e definir metas alcançáveis enquadradas nos recursos disponíveis para a sua concretização.

Plano para a igualdade de género

O Plano para a Igualdade de Género que se apresenta de seguida dá sequência às linhas orientadoras dos planos para a igualdade anteriores [2021, 2022, 2023, 2024 e 2025] e foi desenvolvido nas seguintes áreas de intervenção:

1. Estratégia, Missão e Valores;
2. Igualdade no acesso ao emprego;
3. Formação inicial e contínua;
4. Igualdade nas condições de trabalho;
5. Proteção na parentalidade;
6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal;
7. Prevenção da prática de assédio no trabalho.

Estratégia, Missão e Valores

Área	Objetivos	Medidas	Departamento Responsável	Departamento/ Pessoas envolvidas	Indicadores/Impacto	Prazo	Recursos Necessários
Informação, Comunicação Interna e Externa	Assegurar a informação a colaboradoras e colaboradores relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e da não discriminação	Criação de procedimento interno que permita assegurar que a empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres das colaboradoras e colaboradores, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo	Direção Administrativa Financiaria Recursos Humanos	Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência Informação relativa aos direitos e deveres das colaboradoras e colaboradores, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, divulgada em local apropriado e acessível a todos os trabalhadores e trabalhadoras	Implementado e a manter durante a vigência do plano	Recursos Internos: 14h trabalho Direção Administrativa Financiaria Recursos Humanos e/ou Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade

Área	Objetivos	Medidas	Departamento Responsável	Departamento/ Pessoas envolvidas	Indicadores/ Impacto	Prazo	Recursos Necessários
Diálogo Social, participação de trabalhadores/as e organizações suas representativas	Promover o diálogo social e avaliação de questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres, para todos e todas	Realização de uma reunião semestral de <i>Focus Group</i> (mínimo 5 colaboradores/as) com vista a informar, debater e avaliar a situação da entidade no período do plano vigente	Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade	Todas as pessoas com vínculo laboral à organização	Nº de participantes em cada reunião Nº de alterações ou adaptações ao plano	junho e dezembro 2026 a 2028	Recursos Internos: Auditório da RESIALENTEJO; 3h por colaborador participante na reunião

Igualdade no Acesso a Emprego

Área	Objetivos	Medidas	Departamento Responsável	Departamento/ Pessoas envolvidas	Indicadores/ Impacto	Prazo	Recursos necessários
Recrutamento e Seleção de pessoal	Garantir o princípio da igualdade de género em todos os processos de recrutamento e seleção	Criar procedimentos que levem ao tratamento, em função do género, da informação relativa aos processos de recrutamento e seleção	Direção Administrativa Financieira Recursos Humanos	Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade	N.º de processos com informação tratada por sexo	Implementado e a manter durante a vigência do plano	Recursos Internos: 14h trabalho Direção Administrativa Financieira Recursos Humanos e/ou Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade
	Equilibrar a representatividade das mulheres na organização	Criar medidas de discriminação positiva no recrutamento e seleção que incentivem a contratação de mulheres em cargos onde estejam sub-representadas	Direção Administrativa Financieira Recursos Humanos	Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade	Nº de medidas criadas Nº de mulheres contratadas	Implementado e a manter durante a vigência do plano	Recursos internos: 14h trabalho Direção Administrativa Financieira Recursos Humanos e/ou Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade

Formação Inicial e Contínua

Área	Objetivos	Medidas	Departamento Responsável	Departamento/ Pessoas envolvidas	Indicadores/ Impacto	Prazo	Recursos Necessários
Aprendizagem ao longo da vida	Fomentar a integração dos conceitos e princípios da igualdade nas competências dos recursos humanos e chefias	Integrar um módulo relacionado com a temática da igualdade, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho, nas ações do plano de formação contínua da empresa	Direção Administrativa Finança Recursos Humanos	Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade Direção de Operação Comunicação Sensibilização e Imagem	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual	Implementado e a manter durante a vigência do plano	Recursos Internos: Direção Administrativa Finança Recursos Humanos e/ou Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade + Direção de Operação Comunicação Sensibilização e Imagem

Igualdade nas Condições de Trabalho

Área	Objetivos	Medidas	Departamento Responsável	Departamento/ Pessoas envolvidas	Indicadores/ Impacto	Prazo	Recursos Necessários
Avaliação de desempenho	Promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres em processos de promoção e progressão de carreira	Desenhar, implementar e divulgar um modelo de avaliação de desempenho objetivo e isento de quaisquer enviesamentos de género e que não penalize trabalhadores/as pelo exercício das suas responsabilidades familiares	Direção Administrativa Finança Recursos Humanos	Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade Diretor Geral	Modelo de Avaliação de Desempenho 100% dos/as colaboradores/as informados/as sobre o Modelo de Avaliação de Desempenho	Implementado e manter durante a vigência do plano	Diretor Geral Elaboração do regulamento de Avaliação de Desempenho no âmbito da revisão do Acordo de Empresa
Progressão na carreira profissional	Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa	Cumprimento da legislação que permite assegurar uma representação mínima de cada sexo no órgão de administração[33,3%]	Conselho de Administração Assembleia Geral	Direção Administrativa Finança Recursos Humanos	33,3% de representação de mulheres e homens no órgão de administração	Implementado e manter durante a vigência do plano	Recursos internos

Área	Objetivos	Medidas	Departamento Responsável	Departamento/ Pessoas envolvidas	Indicadores/ Impacto	Prazo	Recursos Necessários
Salários	Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação	Criar e implementar um procedimento para assegurar que a empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas	Direção Administrativa Financeira Recursos Humanos	Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade	Procedimento interno de divulgação	Implementado e manter durante a vigência do plano	Recursos internos 7h trabalho Direção Administrativa Financeira Recursos Humanos

Proteção da Parentalidade

Área	Objetivos	Medidas	Departamento Responsável	Departamento/ Pessoas envolvidas	Indicadores/Impacto	Prazo	Recursos Necessários
Licenças / licenças partilhadas	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Criação e implementação de procedimento interno que assegure a afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade	Direção Administrativa Financeira Recursos Humanos Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade	Conselheiro/a para a Igualdade	Procedimento interno criado e implementado Nº de trabalhadores em condições de gozo de licença parental informados, no ano de referência	Junho 2026	Recursos Internos: Direção Administrativa Financeira Recursos Humanos e/ou Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade
		Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores	Direção Administrativa Financeira Recursos Humanos Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade	Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade Direção Administrativa e Financeira (Recursos Humanos)	Procedimento interno criado e implementado Todos/as os/as trabalhadores / as vêm os seus direitos no âmbito da parentalidade tratados de modo igual no ano de referência	Junho 2026	Recursos Internos: Direção Administrativa Financeira Recursos Humanos e/ou Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade

Conciliação entre Vida Profissional, Pessoal e Familiar

Área	Objetivos	Medidas	Departamento Responsável	Departamento/ Pessoas envolvidas	Indicadores/Impacto	Prazo	Recursos Necessários
Novas formas de organização do tempo de trabalho	Construir estratégias de conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar para todos os trabalhadores e trabalhadoras	Definir os termos de aplicação dos normativos legais relativos à flexibilidade e adaptação de horários de trabalho no âmbito da conciliação da vida pessoal, profissional e familiar e informar todos/as os/as trabalhadores/as sobre os mesmos	Direção Administrativa Finança Recursos Humanos	Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade	Documento interno com os termos de aplicação dos normativos legais (flexibilidade dos horários de trabalho) 100% de trabalhadores/as informados/as Nº de solicitações de adaptação de horário de trabalho Nº de horários adaptados	Setembro 2026	Recursos Internos: Direção Administrativa Finança Recursos Humanos e/ou Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade
		Criação de um procedimento de reintegração de trabalhadores/as que tenham interrompido a carreira por motivos familiares	Direção Administrativa Finança Recursos Humanos	Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade	Procedimento de reintegração(práticas de informação, formação ou reciclagem de competências)	Junho 2026 até ao fim da vigência do plano	Recursos Internos: Direção Administrativa Finança Recursos Humanos e/ou Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade

Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

Área	Objetivos	Medidas	Departamento Responsável	Departamento/ Pessoas envolvidas	Indicadores/ Impacto	Prazo	Recursos Necessários
Respeito pela dignidade de Mulheres e Homens	Garantir o respeito pela dignidade de homens e mulheres no local de trabalho através da identificação de normas, procedimentos e medidas de acompanhamento	Criar e divulgar normas e procedimento específico para a reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho	Direção Administrativa Financeira Recursos Humanos	Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade	Divulgação do Procedimento para a reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho	Junho 2026	Recursos Internos: 14 horas trabalho Direção Administrativa Financeira Recursos Humanos e/ou Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade para a Igualdade
		Acompanhamento e análise de 100% das queixas de discriminação em função do sexo e dignidade de homens e mulheres no local de trabalho	Direção Administrativa Financeira Recursos Humanos	Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade	Nº de queixas apresentadas / Registadas Nº de queixas analisadas Nº de queixas reparadas	Implementado e manter durante a vigência do plano	Recursos Internos: Direção Administrativa Financeira Recursos Humanos e/ou Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade

	Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Elaboração e adoção de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	Direção Administrativa Financeira Recursos Humanos	Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade Direção de Operação Comunicação Sensibilização e Imagem	Código de boa conduta	Implementado e manter durante a vigência do plano	Recursos Internos: Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade Direção de Operação Comunicação Sensibilização e Imagem
--	---	--	---	--	-----------------------	---	--

ANEXO Questionário de autodiagnóstico – Ano de realização: 2025 | Setor Público Empresarial