



ARSENAL DO ALFEITE

PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO

2023

Índice

Índice	2
1. Enquadramento.....	3
2. A Arsenal do Alfeite, S.A.	4
2.1. A Igualdade de género na AASA	6
2.2. O retrato atual na AASA	6
2.2.1 Missão, visão e valores.....	6
2.2.2 Igualdade no acesso a emprego.....	7
2.2.3 Formação inicial e contínua	7
2.2.4 Igualdade nas condições de trabalho.....	8
2.2.5 Proteção na parentalidade	8
2.2.6 Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.....	8
3. Acompanhamento e monitorização do plano - 2022	9
4. Medidas a implementar para o ano 2023	10
5. Acompanhamento e monitorização do plano para 2023	10
Anexo I – Medidas do plano para a igualdade de género – 2023	11

1. Enquadramento

Os princípios da igualdade e da não discriminação e da promoção da igualdade entre mulheres e homens encontram-se estatuídos como uma das tarefas fundamentais do Estado, conforme resulta dos artigos 13.º e 9.º, alínea h), respetivamente, da Constituição da República Portuguesa.

Em rigor, Portugal é Estado Parte nos principais instrumentos internacionais vinculativos nestas matérias, sendo de destacar a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres e a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul).

As políticas públicas para a não discriminação em razão do sexo e a igualdade entre mulheres e homens, e mais recentemente na área da orientação sexual e identidade de género, têm sido consubstanciadas, nas últimas décadas, em vários planos nacionais.

Mais, no plano legislativo interno, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março de 2012, veio estipular num primeiro momento a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado, orientado para atingir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, eliminar as discriminações e facilitar o equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Esta obrigatoriedade veio a ser alargada posteriormente às empresas cotadas em bolsa através da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, que aprovou o regime de representação equilibrada entre géneros nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do sector público empresarial e empresas cotadas em bolsa, estipulando no artigo 7.º a obrigação de elaboração e afixação de planos anuais para a igualdade.

A Lei n.º 62/2017 veio ainda estabelecer as quotas de representação de ambos os géneros de 20% para as empresas cotadas em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva que ocorrer após 1 de janeiro de 2018 e de 33,3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva que ocorrer após 1 de janeiro de 2020, no que concerne à totalidade dos administradores (executivos e não executivos).

Posteriormente, foi publicado o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, o qual veio determinar os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa, os termos da articulação de competências entre a CIG, a CMVM e a CITE, e a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos previstos nos artigos 10.º e 11.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

Assim, as matrizes integram as cinco áreas contempladas no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho:

- ✓ Igualdade no acesso a emprego;
- ✓ Igualdade nas condições de trabalho;
- ✓ Igualdade remuneratória;

- ✓ Proteção na parentalidade;
- ✓ Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Finalmente, iremos focar o Plano sobre as referidas áreas, com a respetiva análise das várias dimensões abordadas no guião e matriz de autodiagnóstico, criando medidas a implementar na empresa, para o ano de 2023 tendo em vista dar cumprimento aos normativos legais.

2. A Arsenal do Alfeite, S.A.

A Arsenal do Alfeite S.A. (AASA) iniciou a sua atividade no dia 1 de setembro de 2009, sob a forma de sociedade anónima e capitais exclusivamente públicos, tendo na sua génese a necessidade de criação de uma entidade de referência na indústria naval, a nível nacional e internacional, imposta pela evolução tecnológica deste setor.

A empresa dedica-se, principalmente, à satisfação das necessidades de manutenção e reparação naval da Marinha Portuguesa, utilizando avançadas tecnologias, nomeadamente nas áreas da eletrónica, da oprónica, do armamento, da mecânica e da eletrotecna, procurando diversificar a sua atividade prestando serviços de projeto, construção, reparação e manutenção a outros clientes, nacionais ou estrangeiros.

A AA, S.A. conta atualmente com 423 trabalhadores/as no ativo, dividindo-se em 31 mulheres e 392 homens, sendo que a maioria dos profissionais são do sexo masculino e predominantemente na faixa etária dos 45 aos 49 anos, conforme dados recolhidos a 30 de setembro de 2022, demonstrando-se infra graficamente a caraterização da empresa:

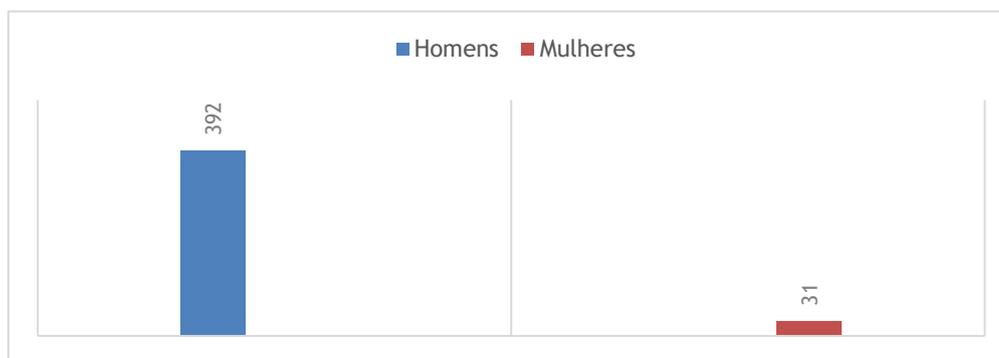


Gráfico 1 - Distribuição por género

Verifica-se uma predominância de trabalhadores de ambos os sexos na faixa etária entre os 45 e 49 anos, evidenciando uma idade média elevada no seu total (idade média de 49,5 anos):

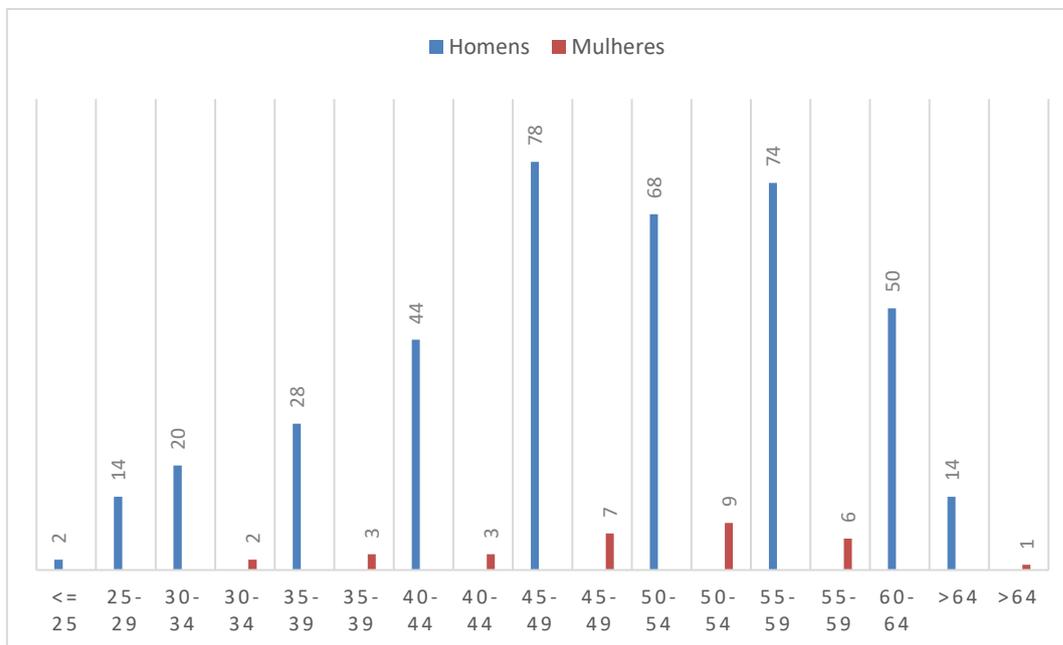


Gráfico 2 - Distribuição por faixa etária

No que diz respeito ao nível de escolaridade, verifica-se, tendo em conta o gráfico 3, que os trabalhadores do sexo masculino detêm os graus académicos mais elevados (mestrados e licenciaturas), bem como, a escolaridade intermédia e baixa, dada a natureza da atividade desta empresa:

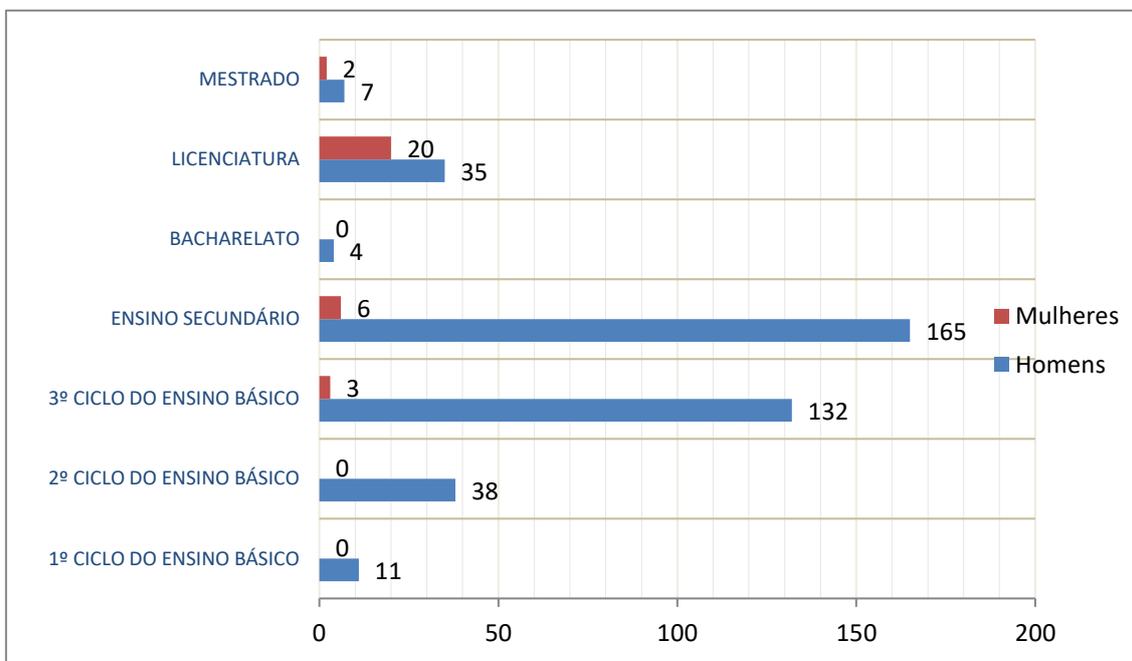


Gráfico 3 – Habilitações literárias

Pese embora se verifique uma prevalência de trabalhadores do género masculino, a mesma está essencialmente associada ao desempenho de funções mais operacionais, determinado pelo peso que a Direção de Produção detém na estrutura orgânica da empresa e a categoria Operário Naval no universo do estaleiro.

2.1. A Igualdade de género na AASA

A AASA reconhece a importância e os benefícios de uma participação equilibrada entre mulheres e homens nas diversas áreas profissionais, pois para além de se tornar numa questão social, este equilíbrio permite consolidar um futuro promissor, capacitado e de valorização do capital humano.

A análise e autodiagnóstico das questões de Igualdade de Género na AASA teve como ponto de partida as dimensões chave referenciadas pelo “Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)” da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Neste sentido, através do recurso à matriz, foi efetuado um autodiagnóstico que possibilitou a obtenção de informação mais concreta no que respeita à situação atual da empresa em matéria de igualdade entre mulheres e homens.

Mediante o diagnóstico efetuado e tendo em conta as práticas vigentes na empresa, a nível de igualdade entre homens e mulheres, foi elaborado um plano de igualdade para 2023, revisto anualmente de forma a permitir ajustamentos, nas vertentes identificadas como prioritárias de atuação, através de um conjunto de políticas e práticas com intuito de promover e sensibilizar todos os trabalhadores para a importância desta temática, e assim garantir o compromisso e envolvimento de todos.

2.2. O retrato atual na AASA

2.2.1 Missão, visão e valores

Missão

“A prestação de serviços que se subsumem na atividade de interesse económico geral de construção, manutenção e reparação de navios, sistemas de armamento e de equipamentos militares e de segurança da Marinha, incluindo a prossecução de objetivos essenciais e vitais para a segurança nacional.”

Visão

“Transformar a Arsenal num estaleiro eficiente e inovador, reconhecido como parceiro de confiança, sendo a principal referência nacional na sustentação integrada ao longo do ciclo de vida de plataformas navais e sistemas de armas.”

Valores

- Rigor

- Confiança
- Inovação
- Confidencialidade
- Competência
- Orientação para o cliente
- Responsabilidade

Através do seu planeamento estratégico a AASA, pretende ter um olhar diferente para as questões de igualdade de género, criando medidas que permitam a implementação e prossecução de políticas de igualdade.

Na AASA, a política de recursos humanos visa assegurar o respeito pelo princípio de tratamento igual e indiferenciado dos(as) seus(suas) trabalhadores(as), relativamente ao género.

Quer através das normas constantes do Código de Conduta da empresa, bem como em outros documentos internos, a Igualdade de tratamento e a não discriminação encontram-se sempre presentes no dia-a-dia da empresa.

2.2.2 Igualdade no acesso a emprego

Os procedimentos associados ao recrutamento e seleção de pessoal na AASA assentam nos princípios da igualdade e não discriminação em função do género.

Importa salientar que a AASA é uma empresa com uma vertente mais operacional, relacionadas com as atividades de reparação e manutenção naval, com marcada exigência física, características que, tradicionalmente, estão associadas a “trabalho masculino”, sendo uma das razões pelas quais se verifica um desequilíbrio na distribuição por sexo, ainda que, nos recrutamentos efetuados pela empresa seja totalmente respeitada a igualdade de género. Tal facto limita a atuação da empresa no que se refere à promoção da igualdade de género nestas áreas.

Mais, importa ainda referir que a norma prevista no art.º 24.º do Código do Trabalho foi transposta para as normas internas da AASA proibindo a discriminação de tratamento dos candidatos a emprego, não podendo estes ser beneficiados ou prejudicados no acesso ao emprego em função da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, nacionalidade, origem étnica ou raça, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical entre outras.

Finalmente, e no âmbito da publicitação nos anúncios de ofertas de emprego a AASA também cumpre a legislação em vigor.

2.2.3 Formação inicial e contínua

A AA, S.A. reconhece a importância do acesso à formação e educação como um direito comum a mulheres e homens, proporcionando-lhes os meios necessários à sua concretização, assim como incentivando e estimulando a formação contínua, sem qualquer tipo de discriminação.

Atendendo às limitações ocorridas durante o ano conjugando ainda com a situação pandémica, foram realizadas até 30 de setembro, 66 ações de formação contínua para as áreas *core* do

estaleiro (plataforma, mecânica, armas e sensores, laboratórios), evidenciando a preocupação constante por parte da AASA no investimento em formação profissional, mas também na otimização de condições internas direcionadas para as parcerias, no âmbito da aquisição de competências e conhecimentos na área da reparação e construção naval, entre outras.

2.2.4 Igualdade nas condições de trabalho

A AASA nos termos dos seus regulamentos internos e no cumprimento da legislação vigente, assegura a igualdade aos trabalhadores nas diversas componentes do trabalho, nomeadamente ao nível da remuneração e dos processos de gestão da carreira, garantindo a inexistência de discriminação em função do género, nomeadamente através da fixação de critérios de promoção e progressão salarial e na carreira, que garantam a igualdade de acesso a categorias ou níveis hierárquicos superiores, bem como a assegura a gestão da carreira igualitária para homens e mulheres.

São igualmente asseguradas condições de trabalho idênticas e igualdade de remuneração entre mulheres e homens em cada categoria profissional, nos termos do regulamento interno em vigor e da legislação em vigor, nomeadamente quanto à proteção de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e quanto a licenças, restrições de trabalho noturno e/ou suplementar.

No âmbito da comunicação interna na empresa, existem diversas formas de comunicação, nomeadamente com a existência da Intranet, onde se encontram publicados todos instrumentos de comunicação, e que é um importante meio de divulgação quer ao nível da empresa (orientações estratégicas, regulamentos, informações, avisos, formulários, etc.), quer ao nível individual (acesso à aplicação do Sistema Informático de Apoio à Gestão Integrada à Produção).

2.2.5 Proteção na parentalidade

A Arsenal do Alfeite, trata de igual forma os direitos da maternidade e da paternidade por parte dos/as seus/suas trabalhadores/as respeitando as situações previstas na lei.

Contudo, existe uma preocupação para que todos/as tenham conhecimento e apoio nesta matéria; assim, e atendendo às particularidades, encontram-se em desenvolvimento, propostas de políticas que permitam um melhor acompanhamento e monitorização dos/as trabalhadores/as que regressem da licença.

2.2.6 Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

A AASA procura o desenvolvimento profissional e pessoal, bem como, o bem estar dos seus/suas trabalhadores/as através da realização de atividades (torneios de futsal, pesca, festas corporativas, entre outras) e da promoção de parcerias com entidades locais ou nacionais com vista à obtenção de benefícios para os/as trabalhadores/as e respetiva família.

Atendendo às políticas já implementadas nas esferas profissional, pessoal e familiar dos(as) seus(suas) trabalhadores(as), e as que se perspetivam implementar, a AASA continua a

desenvolver mecanismos que considera como facilitadores e que valorizem as necessidades individuais e de grupo, nomeadamente:

- Flexibilidade de horário de trabalho (horas de entrada e saída) no cumprimento do período normal de trabalho semanal, no âmbito da parentalidade;
- Crédito de 48 horas anuais, correspondente a meio período diário de trabalho por mês (4 horas), para tratamento de assuntos de natureza particular, sem quaisquer penalizações;
- Seguro de saúde gratuito para os(as) trabalhadores(as) com contrato de trabalho, com possibilidade de extensão a membros do agregado familiar, nomeadamente descendentes e/ou cônjuges que não auferam rendimentos;
- Acesso, mediante solicitação e pagamento de um prémio, ao seguro de saúde da empresa (com condições mais vantajosas), aos cônjuges dos(as) trabalhadores(as) com contrato de trabalho e em cedência de interesse público que se encontrem a auferir rendimentos;
- O dia do aniversário;
- Organização de ações de formação dentro do horário de trabalho;
- Realização do campo de férias para os/as filhos/as dos/as trabalhadores/as.

3. Acompanhamento e monitorização do plano - 2022

A Divisão de Recursos Humanos e o Comité constituído para o tratamento da igualdade do género, foram responsáveis pela implementação, acompanhamento e monitorização deste plano.

Durante o ano de 2022, foram desenvolvidas as seguintes medidas propostas no plano:

1 – ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA			
OBJETIVO	MEDIDAS	RESPONSÁVEL	INDICADOR/META
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Redigir todos os documentos estratégicos da empresa de forma a incluir o compromisso com a igualdade entre os homens e as mulheres	CA e DRH	Medida implementada. Continuidade do seu cumprimento para o ano 2023, garantindo que todos os documentos são redigidos tendo em conta a igualdade de género
	Divulgar o plano anual de igualdade de género na internet e intranet	DRH e Gabinete de Tecnologias de Informação	Medida implementada. Anualmente será promovido e divulgado o plano de igualdade para o ano seguinte.

2 - IGUALDADE NO ACESSO A EMPREGO			
OBJETIVO	MEDIDAS	RESPONSAVEL	INDICADOR/META
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Verificar se todos os anúncios internos e/ou externos, bem como, os estágios profissionais são isentos de restrições, especificações e preferências baseadas no sexo e redigidos de forma clara e objetiva, contendo a indicação F/M bem visível	DRH	Medida implementada. Continuidade do seu cumprimento para os anos seguintes na aplicação a todos os anúncios internos, externos e estágios profissionais efetuados.
	Introdução de um texto, em todos os anúncios, fazendo menção que a empresa promove à igualdade de oportunidades entre mulheres e homens	DRH	Medida já implementada. Continuidade do seu cumprimento para os anos seguintes sendo um compromisso assumido na promoção e igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

4. Medidas a implementar para o ano 2023

Deste modo e com o intuito de continuar a garantir a promoção e desenvolvimento de boas práticas no âmbito das políticas, em matéria de igualdade de género, dirigida a todos/as os/as trabalhadores/as da Arsenal do Alfeite, a mesma assume o compromisso da continuidade da implementação das ações propostas (cfr. Anexo I), bem como a sua monitorização.

5. Acompanhamento e monitorização do plano para 2023

Conforme referido o presente plano de igualdade de género é definido para o ano 2023, pelo que o mesmo será monitorizado semestralmente e revisto anualmente de acordo com o cumprimento das ações e objetivos definidos.

Anexo I – Medidas do plano para a igualdade de género – 2023

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSÁVEL	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	CALENDARIZAÇÃO 2023
1 - ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA						
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Redigir todos os documentos estratégicos da empresa de forma a incluir o compromisso com a igualdade entre os homens e as mulheres	CA e DRH	Não envolve custos	N.º de documentos que mencionem a igualdade entre homens e mulheres	Garantir que todos os documentos são redigidos tendo em conta a igualdade de género	Medida implementada. Continuidade do seu cumprimento para o ano 2023,
	Divulgar o plano anual de igualdade de género na internet e intranet	DRH e Gabinete de Tecnologias de Informação	Não envolve custos	Disponibilização do documento nos canais apropriados	Promover a divulgação do plano de igualdade e revisão anual.	Medida implementada e atualizada anualmente.
	Incluir nos documentos oficiais e demais informação da empresa a linguagem inclusiva	CA e DRH	Não envolve custos	Nº de documentos que necessitem de alteração derivado ao uso da linguagem inclusiva	Todos os documentos oficiais utilizam a linguagem inclusiva	Atraso na implementação em 2022. Dar continuidade durante o ano de 2023.
	Divulgação de iniciativas (Dia da Mulher, Dia da Igualdade, entre outras) que promovam a igualdade entre homens e mulheres	DRH	Não envolve custos	N.º de iniciativas divulgadas ao longo do ano	Envolvimento e partilha sobre esta temática por todos e todas.	A implementar durante o ano de 2023.
	Criação de canais de comunicação, por exemplo, email, caixa de sugestões, entre outros	DRH	Não envolve custos	Adesão/n.º de sugestões dadas pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Garantir o envolvimento de todos e de todas na promoção da igualdade entre géneros	A implementar durante o ano de 2023.
Assegurar a implementação do Plano para a igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Divulgar, em locais estratégicos (secretarias, intranet), informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as relacionados com a temática da Igualdade e não discriminação em função do sexo	DRH e Gabinete de Tecnologias de Informação	Não envolve custos	Disponibilização da informação nos canais previamente definidos	Promover a divulgação da informação a todas/os sobre a temática da igualdade e não discriminação em função do sexo	A implementar durante o ano de 2023.
	Criação de um canal de comunicação que poderá ser por mail ou caixa de sugestões" com finalidade dos/as trabalhadores/as poderem dar sugestões/contributos para melhoramento de processos/normas	DRH e Gabinete de Tecnologias de Informação	Não envolve custos	Nº de sugestões/contributos por trabalhador/a	Garantir o envolvimento de todos/as na promoção da igualdade entre géneros	A implementar durante o ano de 2023.

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSÁVEL	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	CALENDARIZAÇÃO
						2023
	Promover ações de sensibilização destinadas a todos os níveis da estrutura sobre a temática de igualdade e não discriminação em função do sexo	DRH e Formação	Custos com as ações de formação	N.º de ações realizadas por semestre	Até ao final da vigência do plano, concluídas todas as ações de sensibilização para todos os níveis	A implementar durante o ano de 2023.
Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Criação e implementação de mecanismos que permitam denunciar, situações de práticas ofensivas à integridade física e/ou moral, parentalidade, discriminação em função do sexo e de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	DRH	Não envolve custos	Criação de uma área com competências para efetuar a averiguação, o acompanhamento e intervenção das situações denunciadas	Criação de um email seguro e eficaz para todas as trabalhadoras e trabalhadores que pretendam efetuar denúncias	Atraso na implementação em 2022. A implementar durante o ano de 2023.
2 - IGUALDADE NO ACESSO A EMPREGO						
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Verificar se todos os anúncios internos e/ou externos, bem como, os estágios profissionais são isentos de restrições, especificações e preferências baseadas no sexo e redigidos de forma clara e objetiva, contendo a indicação F/M bem visível	DRH	Não envolve custos	Anúncios internos, externos e estágios profissionais referentes ao ano de implementação	Aplicação a todos os anúncios internos, externos e estágios profissionais efetuados.	Medida implementada. Continuidade do seu cumprimento para os anos seguintes na aplicação a todos os anúncios internos, externos e estágios profissionais efetuados.
	Introdução de um texto, em todos os anúncios, fazendo menção que a empresa promove à igualdade de oportunidade entre mulheres e homens	DRH	Não envolve custos	Em todos os anúncios e publicidade afetas à empresa	Dar a conhecer ao exterior que a empresa promove a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.	Medida já implementada. Continuidade do seu cumprimento para os anos seguintes sendo um compromisso assumido na promoção e igualdade de oportunidades entre mulheres e homens
	Introdução da linguagem inclusiva nos anúncios de recrutamento (F/M)	DRH	Não envolve custos	Anúncios internos, externos e estágios profissionais referentes ao ano de implementação	Aplicação a todos os anúncios internos, externos e estágios profissionais efetuados.	A implementar durante o ano de 2023.
3 - FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA						
Promover uma cultura de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho,	Promover ações de formação de linguagem inclusiva	DRH e Formação	Custos com as ações de formação	N.º de pessoas abrangidas/ n.º de ações propostas	A todos/as os/as trabalhadores/as da empresa	A implementar durante o ano de 2023.

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSÁVEL	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	CALENDARIZAÇÃO
						2023
favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Integração de um módulo de formação sobre os vários indicadores da igualdade de géneros no plano anual de formação	DRH e Formação	Custos com as ações de formação	N.º de pessoas abrangidas/ n.º de ações propostas	A todos/as os/as trabalhadores/as da empresa	A implementar durante o ano de 2023.
4 - IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO						
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e homens	Criação e implementação de um procedimento interno que assegure uma avaliação de desempenho justa e equilibrada das funções desempenhadas por homens e mulheres	DRH	Não envolve custos	Procedimento interno	Procedimento com parâmetros/critérios a ter em conta antes de se proceder à avaliação de desempenho	A implementar durante o ano de 2023.
Promover a transparência interna sobre o modelo de avaliação de desempenho	Divulgação do modelo de avaliação assegurando a transparência e visibilidade do modelo junto dos/as trabalhadores/as, através da intranet e correio eletrónico	DRH	Não envolve custos	Divulgação na intranet e n.º pessoas abrangidas	Reforçar a divulgação como forma de uma avaliação justa e transparente	Medida implementada. Continuidade do seu cumprimento para 2023
Promover igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Criação e implementação de procedimentos internos que valorizem as competências dos/as trabalhadores/as, adquiridas por via formal e informal, que sejam reconhecidas de igual modo nos processos de desenvolvimento na carreira	DRH	Não envolve custos	Análise da % de trabalhadores/as com valorização profissional	Promover e incentivar a valorização profissional de todos/as os/as trabalhadores/as	A implementar durante o ano de 2023.
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou valor igual	Desenvolvimento regular de estudos de avaliação e acompanhamento das condições salariais de forma a garantir a paridade de género nesta matéria	DRH/CA	Não envolve custos	Relatório interno de acompanhamento da evolução das condições salariais	Paridade nos salários	A implementar durante o ano de 2023.
5 - PARENTALIDADE						
Promover e divulgar políticas no âmbito da parentalidade	Criação de uma brochura informativa sobre esta temática	DRH/CA	Não envolve custos	Implementação e entrega aos trabalhadores e às trabalhadoras no âmbito desta temática	Divulgar os direitos e deveres no âmbito da parentalidade	A implementar durante o ano de 2023.

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSÁVEL	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	CALENDARIZAÇÃO
6 - CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL						
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das trabalhadoras e dos trabalhadores	Continuar a promover e desenvolver as medidas de conciliação já existentes e em vigor na empresa (campo de férias, dia do aniversário, creche, crédito horas, eventos sociais...)	DRH	Não envolve custos	% dos trabalhadores e das trabalhadoras que utilizaram já as medidas de conciliação existentes	Aumento gradual de adesão às políticas de conciliação já em vigor	Medidas implementadas. Continuidade e desenvolvimento do seu cumprimento para 2023
	Celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar	DRH	Não envolve custos	Divulgação de condições especiais oferecidas aos trabalhadores e às trabalhadoras	Interesse/Adesão por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras a estas iniciativas	Medidas implementadas. Continuidade e desenvolvimento do seu cumprimento para 2023