

PLANO PARA A IGUALDADE

EMPRESA CE-CIRCUITO ESTORIL, S.A.
SETOR Setor empresarial do Estado

IDENTIFICADOR P-2023/17
DATA DE SUBMISSÃO 15-09-2023

| CARACTERIZAÇÃO | | | |
|--------------------------------|-----------------------------------|----------|--------|
| | INDICADORES | MULHERES | HOMENS |
| FAIXA ETÁRIA | 15-24 anos | 0 | 0 |
| | 25-34 anos | 0 | 0 |
| | 35-44 anos | 0 | 1 |
| | 45-64 anos | 5 | 8 |
| | >65 anos | 1 | 1 |
| HABILITAÇÕES LITERÁRIAS | Ensino básico | 0 | 0 |
| | Ensino secundário | 0 | 0 |
| | Ensino superior | 0 | 0 |
| RECURSOS HUMANOS | Orgãos de administração | 1 | 2 |
| | Orgãos de fiscalização | 1 | 1 |
| | Orgão sociais | 2 | 0 |
| | Dirigentes Superiores de 1º grau | 0 | 1 |
| | Dirigentes Superiores de 2º nível | 2 | 1 |
| | Direção Intermédia de 1º grau | 1 | 1 |
| | Direção Intermédia de 2º grau | 0 | 0 |
| | Pessoal Técnico Superior | 0 | 0 |
| | Coordenação Técnica | 0 | 0 |
| | Pessoal Assistente Técnico | 2 | 0 |
| | Encarregado/a Geral Operacional | 0 | 0 |
| | Encarregado/a Operacional | 0 | 0 |

PLANO PARA A IGUALDADE

| | | | |
|-------------------------------|---|---|---|
| RECURSOS HUMANOS | Pessoal Assistente Operacional | 1 | 7 |
| | Pessoal estagiário/a | 0 | 0 |
| VÍNCULO CONTRATUAL | Contrato de trabalho sem termo | 4 | 7 |
| | Contrato de trabalho a prazo | 0 | 0 |
| | 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: Igualdade no acesso ao emprego

SUBDIMENSÃO: Anúncios, seleção e recrutamento

Prevenção de práticas discriminatórias

| OBJETIVO | MEDIDA | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL | ORÇAMENTO | INDICADOR | META | OBSERVAÇÕES |
|---|--|--|--|--------------------------------|---------------------------------|-------------------|-------------|
| Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego | Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo | Recursos Humanos | Recursos Humanos | Não envolve custos específicos | Criação de procedimento interno | Até final de 2024 | |

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho

SUBDIMENSÃO: Salários

Prevenção de práticas discriminatórias

| OBJETIVO | MEDIDA | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL | ORÇAMENTO | INDICADOR | META | OBSERVAÇÕES |
|---|---|--|--|--------------------------------|---|-------------------|-------------|
| Assegurar a informação a trabalhadoras e trabalhadores sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação - Promover a transparência da política salarial | Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas | Recursos Humanos | Recursos Humanos e Financeiro | Não envolve custos específicos | A empresa divulga a informação através do Relatório sobre Remunerações por Género no sitio da empresa | Até final de 2024 | |

PLANO PARA A IGUALDADE

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

SUBDIMENSÃO: Teletrabalho

| OBJETIVO | MEDIDA | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL | ORÇAMENTO | INDICADOR | META | OBSERVAÇÕES |
|---|---|--|--|--------------------------------|-------------------------|-------------------|-------------|
| Garantir que o regime de teletrabalho 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, do regime de teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal | Recursos Humanos | Direção-Geral e Recursos Humanos | Não envolve custos específicos | concretização da medida | Até final de 2024 | |

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Prevenção da prática de assédio no trabalho

Prevenção de práticas discriminatórias

| OBJETIVO | MEDIDA | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL | ORÇAMENTO | INDICADOR | META | OBSERVAÇÕES |
|---|--|--|--|--------------------------------|--|-------------------|-------------|
| 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 | Administração | Administração e Recursos Humanos | Não envolve custos específicos | Divulgação do Código de Boa Conduta junto dos trabalhadores e trabalhadoras. | Até final de 2024 | |