

# PLANO PARA A IGUALDADE

**EMPRESA** FUNDIESTAMO - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, S.A.

**IDENTIFICADOR** P-2024/847

**SETOR** Setor empresarial do Estado

**DATA DE SUBMISSÃO** 16-09-2024

## CARACTERIZAÇÃO

	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
<b>FAIXA ETÁRIA</b>	15-24 anos	0	0
	25-34 anos	0	0
	35-44 anos	2	2
	45-64 anos	6	6
	>65 anos	1	1
<b>HABILITAÇÕES LITERÁRIAS</b>	Ensino básico	0	0
	Ensino secundário	0	0
	Ensino superior	9	9
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Orgãos de administração	0	0
	Orgãos de fiscalização	0	0
	Orgão sociais	0	0
	Dirigentes Superiores de 1º grau	0	2
	Dirigentes Superiores de 2º nível	4	0
	Direção Intermédia de 1º grau	0	0
	Direção Intermédia de 2º grau	2	4
	Pessoal Técnico Superior	3	3
	Coordenação Técnica	0	0
	Pessoal Assistente Técnico	0	0
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	0

# PLANO PARA A IGUALDADE

<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Pessoal Assistente Operacional	0	0
	Pessoal estagiário/a	0	0
<b>VÍNCULO CONTRATUAL</b>	Contrato de trabalho sem termo	5	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)	0	0

# PLANO PARA A IGUALDADE

## MEDIDAS

**DIMENSÃO:** Estratégia, missão e valores da empresa

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
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	Integração dos aspetos relativos à igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade nos instrumentos de avaliação da satisfação das trabalhadoras e dos trabalhadores e do clima organizacional	Recursos Humanos	Recursos Humanos	sem custos	Monitorização do estudo do clima organizacional (concretizado em 2024)	anual	
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Afetação de verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens	Recursos Humanos e área financeira	Recurso Humanos e área financeira	sem custos	Incluir verba no âmbito da formação profissional para dinamizações de medidas de igualdade	anual	

# PLANO PARA A IGUALDADE

**DIMENSÃO:** Igualdade no acesso ao emprego

**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	sem custos	Verificação de todos os anúncios divulgados em 2025	anual	

# PLANO PARA A IGUALDADE

**DIMENSÃO:** Formação inicial e contínua

**Prevenção de práticas discriminatórias**

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, na divulgação de ações de formação, a descrição do perfil do/a formando/a faz referência a ambos os sexos e que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	Recursos Humanos	Recursos Humanos	sem custos	Realização do Levantamento de necessidades de formação e elaboração do Plano de Formação, com definição de critérios para o acesso às ações de formação	até junho 2025	

# 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 o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), do sistema de análise das funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”	Recursos Humanos	Recursos Humanos	sem custos	Levantamento e definição dos descritivos funcionais dos colaboradores	até dezembro 2025	
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	sem custos	Elaboração de relatório anual com divulgação das remunerações agrupadas por categoria profissional	até dezembro 2025	

# 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	Recursos Humanos e área Jurídica	Recursos humanos e área jurídica	sem custos	Conceção de procedimento interno para tratamento de situações de assédio	junho 2025	