

# PLANO PARA A IGUALDADE

EMPRESA Metro Mondego

SETOR Setor empresarial do Estado

IDENTIFICADOR P-2025/31

DATA DE SUBIMISSÃO 10-09-2025

CARACTERIZAÇÃO			
	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
FAIXA ETÁRIA	15-24 anos	1	0
	25-34 anos	4	3
	35-44 anos	4	10
	45-64 anos	6	30
	>65 anos	0	0
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Ensino básico	0	0
	Ensino secundário	3	27
	Ensino superior	12	16
RECURSOS HUMANOS	Orgãos de administração	0	0
	Orgãos de fiscalização	0	0
	Orgão sociais	0	0
	Dirigentes Superiores de 1º grau	0	1
	Dirigentes Superiores de 2º nível	1	1
	Direção Intermédia de 1º grau	1	4
	Direção Intermédia de 2º grau	1	2
	Pessoal Técnico Superior	9	5
	Coordenação Técnica	0	0
	Pessoal Assistente Técnico	0	0
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	0

## PLANO PARA A IGUALDADE

RECURSOS HUMANOS	Pessoal Assistente Operacional	3	30
	Pessoal estagiário/a	0	0
VÍNCULO CONTRATUAL	Contrato de trabalho sem termo	13	41
	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 nas condições de trabalho							
SUBDIMENSÃO: Promoção / Progressão da carreira profissional							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Criação e implementação de procedimento no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares	ADM E DRH	DRH	Sem custos associados	% De trabalhadoras identificadas para preencher vagas de chefia.	Promoção das oportunidades junto das trabalhadoras.	

# PLANO PARA A IGUALDADE

**DIMENSÃO:** Proteção na parentalidade

**SUBDIMENSÃO:** Licenças / Licenças partilhadas

Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que os trabalhadores homens que são pais gozam a licença parental exclusiva do pai	DRH	DRH	Sem custos associados	rácio de trabalhadores que foram pais e gozaram a licença exclusiva do pai	Divulgação junto de todos os trabalhadores a existencia da licença de acordo com a legislação	

# PLANO PARA A IGUALDADE

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

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Criação e implementação de procedimento no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares.	ADM e DRH	DRH	sem custos associados	% de trabalhadoras identificadas para preencher vagas de chefia	Promoção das oportunidades junto das trabalhadoras.	