

anos years  
**40**



**ADVID**

*Cluster da Vinha e do Vinho*  
Vine and Wine Cluster

**COLAB**  
VINES & WINES

## **Plano para a Igualdade de Género 2022-2023**



**Comissão de Acompanhamento (CIA-PAIG) – Janeiro 2022**



## Índice

<b>1) Introdução .....</b>	<b>3</b>
a) Contexto .....	3
b) Princípios e Objetivos.....	5
<b>2) Caracterização da ADVID/CoLAB da Vinha e do Vinho .....</b>	<b>6</b>
a) Missão .....	6
b) Visão.....	7
c) Indicadores relativos ao quadro de pessoal.....	8
<b>3) Diagnóstico de Práticas Implementadas na ADVID/CoLAB da Vinha e do Vinho</b>	
<b>Favorecedoras da Igualdade de Género.....</b>	<b>10</b>
a) Estratégia, missão e valores.....	10
b) Igualdade no acesso ao emprego .....	10
c) Formação inicial e contínua.....	11
d) Igualdade nas condições de trabalho .....	11
e) Proteção na parentalidade.....	12
f) Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal .....	12
g) Prevenção da prática de assédio no trabalho .....	12
<b>4) Medidas a Implementar com vista à Promoção da Igualdade de Género .....</b>	<b>13</b>
<b>5) Monitorização/Avaliação do Plano.....</b>	<b>16</b>



# 1) Introdução

## a) Contexto

*“A igualdade de género é um valor fundamental da UE, um direito fundamental e um princípio-chave do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Reflete o que somos e é igualmente uma condição essencial para uma economia europeia inovadora, competitiva e próspera.”*

“Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia”, excerto retirado da “Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu (...)” no âmbito da Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025

De acordo com as orientações da Declaração Universal dos Direitos Humanos, do Tratado da União Europeia, do Pacto Europeu para a Igualdade entre homens e mulheres e, ainda, as disposições da Constituição da República Portuguesa (art.º 13º) e do Código do Trabalho (art.ºs 23º a 65º), a igualdade de género é um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena na sociedade de homens e mulheres enquanto pessoas.

Nos últimos anos, este direito, que tem vindo a alcançar particular destaque e relevância nos principais organismos internacionais e, também em Portugal, tem vindo a assumir uma importância cada vez maior, designadamente na crescente consciencialização das organizações para a necessidade premente de adoção e implementação de medidas de combate à discriminação de género.

O desenvolvimento de políticas públicas, nacionais e europeias, relacionadas com questões de igualdade de género, provocou um novo olhar para as condições que permitem e facilitam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Apesar da evolução verificada, decorrente do envolvimento e compromisso das empresas e das suas lideranças, ainda se identificam assimetrias que devem ser corrigidas.

Tendo presente a importância da igualdade de género, e como forma de demonstrar o compromisso da Associação para o Desenvolvimento da Viticultura Duriense reconhecida como CoLAB da Vinha e do Vinho (doravante denominada ADVID/CoLAB da Vinha e do Vinho) a ADVID/CoLAB da Vinha e do Vinho apresenta o seu Plano para a Igualdade de Género para os anos de 2022-2023, com o objetivo de alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades para todos os géneros, promovendo assim a não discriminação em função do género.

A nível europeu, o artigo 8.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia estabelece que *“na realização de todas as suas ações, a União terá por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres”*.



A **Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025** apresenta objetivos estratégicos e ações políticas que visam acelerar, de forma substancial, o progresso em termos de igualdade entre homens e mulheres até 2025. O principal objetivo é alcançar uma União onde mulheres e homens, raparigas e rapazes sejam iguais e livres de seguir o caminho de vida que escolheram e ter igual acesso a oportunidades. A estratégia utiliza uma abordagem dupla, que combina a integração da perspetiva de género com outras ações específicas, sendo a interseccionalidade um princípio transversal para a sua implementação. Os princípios fundamentais para esta estratégia são:

- acabar com a violência de género;
- combater os estereótipos de género;
- colmatar as disparidades de género no mercado de trabalho;
- assegurar uma participação equitativa em diferentes setores da economia;
- colmatar as disparidades salariais e de pensões entre homens e mulheres;
- colmatar a disparidade no plano da prestação de cuidados;
- alcançar um equilíbrio entre homens e mulheres na tomada de decisão e na política.

A **Declaração para a Igualdade de Género na Investigação e Inovação**, recentemente assinada no âmbito da presidência eslovena do Conselho da UE, reforça que "*alcançar a igualdade de género é um dos valores fundamentais e partilhados do novo Espaço Europeu da Investigação (EEI)*". A luta contra as desigualdades entre homens e mulheres conta com o apoio das partes que assinam a Declaração de Liubliana, com vista a assegurar que as políticas de investigação e inovação (I&I) a todos os níveis (europeu, nacional e regional) são justas e inclusivas no sentido mais lato, através de uma participação aberta e transparente de todas as entidades intervenientes.

*Reiteramos a importância dos objetivos de igualdade entre homens e mulheres, incluindo a igualdade entre homens e mulheres nas carreiras de investigação, o equilíbrio entre homens e mulheres nos processos de tomada de decisão, e a integração da dimensão do género no conteúdo de investigação e inovação. Reconhecemos a igualdade de género como um veículo para a investigação e para sistemas tecnológicos otimizados e sustentáveis. Assim, torna-se crucial garantir que a igualdade de género e a inclusão assumem papéis de destaque no Pacto da I&I na Europa, bem como nas suas ligações com outras iniciativas europeias em diferentes contextos: ensino superior, ecossistemas de inovação, cooperação internacional e fundos de coesão política".*

No plano nacional, têm sido aprovados, ao longo dos anos, vários instrumentos jurídicos para a igualdade de género, com crescente âmbito de aplicação e carácter obrigatório (ainda que limitados ao setor empresarial do Estado), seguindo-se a elaboração de recomendações para o setor privado no âmbito da responsabilidade social, bem como a disseminação de boas práticas e atribuição de prémios para a Igualdade. A Lei n.º 62/2017, em vigor desde 1 de janeiro de 2018, estabelece o regime de representação equilibrada entre homens e mulheres nos órgãos de gestão e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

Esta necessidade tem sido reforçada pelo facto de a **Comissão Europeia - no âmbito do financiamento atribuído através do programa Horizonte Europa - exigir às instituições de I&D a implementação de um Plano para a Igualdade de Género, para que sejam elegíveis para mecanismos de financiamento.**

Na ADVID/CoLAB da Vinha e do Vinho, a Direcção (DA) assumiu, desde longa data, o compromisso de assegurar a igualdade de género, tendo em vista a promoção da igualdade de oportunidades para todos/as os/as seus/suas colaboradores/colaboradoras na prossecução das suas ambições profissionais, bem-estar e equilíbrio entre vida profissional e familiar.

Atendendo à sua pequena dimensão, a Associação para o Desenvolvimento da Vinha e do Vinho (ADVID)/CoLAB da Vinha e do Vinho, constituiu uma Comissão para a Implementação e Acompanhamento do Plano de Acção para a Igualdade de Género (CIA-PAIG) coordenada pela Diretora Geral (Rosa Amador) com o apoio dos Diretores, do Departamento dos Serviços Técnicos (Luís Marcos), do Departamento de Competitividade do CoLAB da Vinha e do Vinho (Catarina Barbosa) e do Departamento de Sustentabilidade do CoLAB da Vinha e do Vinho (Nelson Machado).

Com base na Proposta da Comissão, a DA aprovou o presente Plano para a Igualdade de Género da ADVID/ CoLAB da Vinha e do Vinho 2022-2023, o qual se traduz num compromisso que estabelece medidas concretas focadas na dimensão de género, que serão constantemente monitorizadas.

## b) Princípios e Objetivos

Em consonância com a Estratégia da UE para a Igualdade de Género 2020-2025 e a Declaração de Liubliana para a Igualdade de Género na Investigação e Inovação, a DA assegura o compromisso da ADVID/CoLAB da Vinha e do Vinho para com os seguintes objectivos:

- promover a igualdade de género;
- promover o equilíbrio de género em cargos com poder de decisão;
- melhorar a sensibilização e a formação em questões de género, em toda a organização;
- promover o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal;
- prevenir e combater a violência e o assédio com base no género.

## 2) Caracterização da ADVID/CoLAB da Vinha e do Vinho

### a) Missão

A **ADVID** é uma Associação constituída em 1982, com a **missão** de promover o Desenvolvimento Sustentável da Vitivinicultura Duriense, o qual foi alargado a nível Nacional desde 2016, procurando sustentar a sua ação em valores fundamentais:

- A cultura da identidade, rigor e empenhamento;
- Equipa flexível, coesa e entusiasta;
- A partilha da informação e do conhecimento;
- A criatividade e a inovação;
- O primado do Associado;
- A procura da excelência.

Em 2018 foi-lhe atribuído o reconhecimento de **CoLAB Vinha e Vinhos**, que irá desenvolver atividades de Investigação, Desenvolvimento e Inovação (I&D&I), com o objetivo de promover a sustentabilidade e assegurar a competitividade do setor vitivinícola, em cooperação com os Associados Empresarias e do Sistema Científico e Tecnológico, nas áreas identificadas no Plano de Ação, que esteve na base do seu reconhecimento:

#### 1. Competitividade

- 1.1 Mercados e Consumidor;
- 1.2 Recursos genéticos para aumentar a competitividade dos vinhos;
- 1.3 Aspectos territoriais de competitividade.

#### 2. Sustentabilidade

- 2.1 Solo, clima e água;
- 2.2 Genómica para a Sustentabilidade ;
- 2.3 Sustentabilidade Económica.

E no âmbito destas, dar-se-á primazia às elencadas como prioritárias pelo **Conselho Estratégico do CoLAB da Vinha e do Vinho**:

- Vitivinicultura de Precisão: Sensorização, Robotização/Mecanização dos processos vitivinícolas (máquinas adaptadas à viticultura de encosta);
- Combate à escassez de mão de obra, por via de mecanização, acompanhada de ações

complementares, jurídico-legais, políticas a negociar e implementar para promover a atratividade e fixação de população ativa nas zonas rurais;

- Aumento da rentabilidade das Explorações;
- Aumento da produtividade (Kg/ha);
- Diminuição dos custos;
- Aumento do preço da uva;
- Gestão eficiente dos recursos hídricos;
- Deteção e combate às doenças da videira e redução do uso de fitofármacos (Alternativas aos herbicidas e fungicidas).

A ADVID, enquanto **Entidade Gestora do Cluster da Vinha e do Vinho** - plataforma agregadora de conhecimento e competências, assume papel determinante no apoio às empresas vitivinícolas diagnosticando no terreno as suas dificuldades e fornecendo, às entidades responsáveis, dados imprescindíveis à elaboração e implementação de políticas efetivas que beneficiem o crescimento das empresas do setor.

Deve salientar-se que para 2022, no âmbito da parceria estabelecida com o Ministério da Economia e Transição Digital - “**Pacto Setorial para a Competitividade e Internacionalização do Setor Vitivinícola**” - serão desenvolvidas ações orientadas para cinco áreas chave, designadamente, Internacionalização e Captação de Investimento Directo Estrangeiro, Formação e Reforço do Capital Humano como Fator de Sustentabilidade, Promoção de I&D e Inovação, Sustentabilidade do Setor Vitivinícola e dos Territórios Subjacentes e Redução dos Custos de Contexto. A sua concretização exige a mobilização dos vários atores relevantes para o setor vitivinícola, de natureza pública e privada, com destaque para os organismos das áreas governativas, como a Economia e Transição Digital, os Negócios Estrangeiros, o Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e Agricultura.

## b) Visão

A **ADVID** tem como **visão**, “ser uma unidade agregadora, promovendo a cooperação e o funcionamento em rede das empresas e outros atores relevantes para o desenvolvimento do setor, e ser reconhecida como uma plataforma de referência para o desenvolvimento sustentável da vitivinicultura, pela sua capacidade na transferência de conhecimento e levantamento dos problemas da Vitivinicultura Nacional”.

Temos como **objetivos estratégicos**:

- Aumento da base associativa;



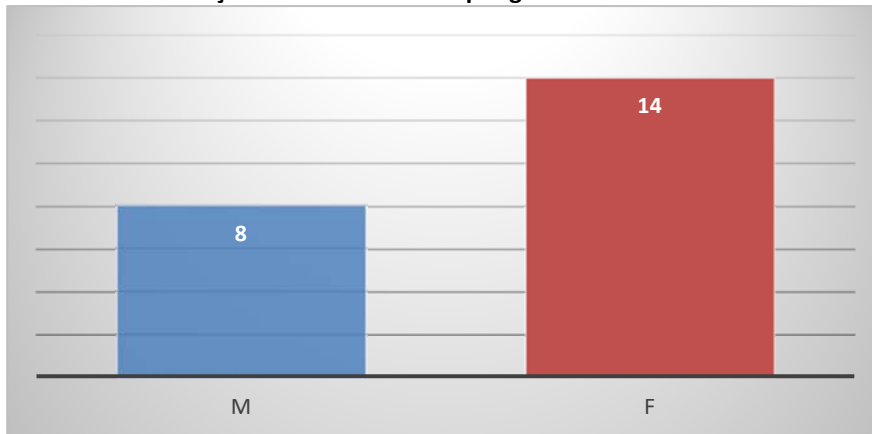
- Promoção e aumento do investimento em I&D e Inovação;
- Aumento do nível de competência técnica e económica do sector;
- Otimizar a disseminação do conhecimento;
- Captação de investimento privado pelo fomento de ferramentas disponibilizadas aos investidores, que lhes permitam verificar qual o melhor investimento;
- Captação de financiamento público;
- Criação de serviços de apoio às empresas com base nas necessidades do setor.

### c) Indicadores relativos ao quadro de pessoal

Para concretizar a sua missão, a ADVID/CoLAB da Vinha e do Vinho conta atualmente com um quadro de pessoal composto por 22 trabalhadoras (es) e 5 elementos não executivos da Direção.

Apresentam-se em seguida alguns indicadores relativos à situação dos trabalhadores e trabalhadoras na ADVID/CoLAB da Vinha e do Vinho, permitindo caracterizar a situação de homens e mulheres na organização à data de Janeiro de 2022.

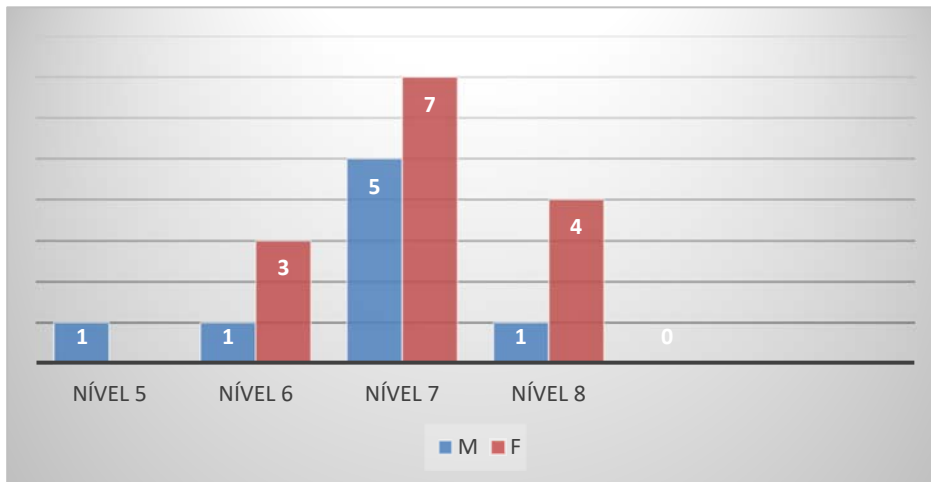
**Gráfico 1- Distribuição dos trabalhadores por género**



Pelo gráfico apresentado, verifica-se que existem 8 homens e 14 mulheres a trabalhar na ADVID/CoLAB da Vinha e do Vinho (36% homens; 64% mulheres).

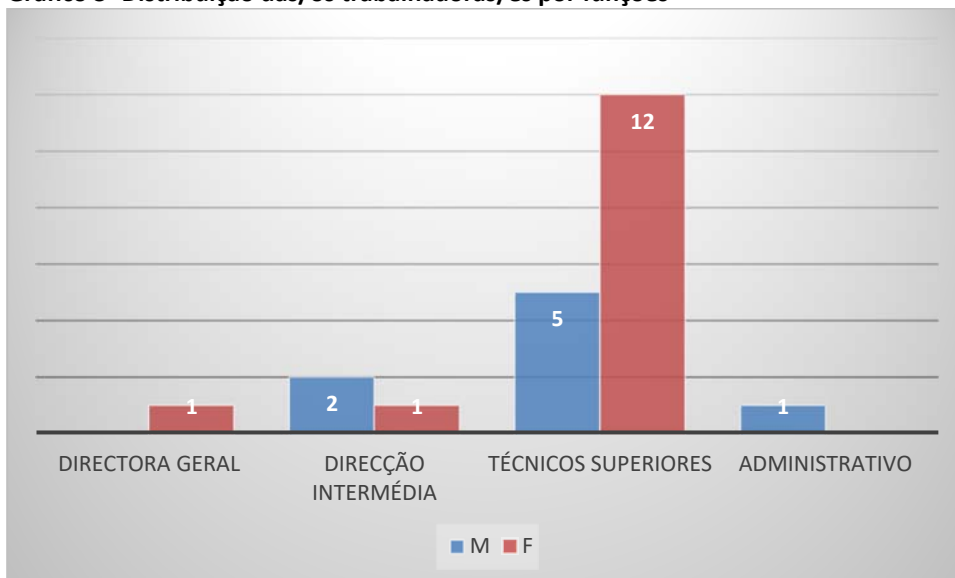


**Gráfico 2- Distribuição das/os trabalhadoras/es por nível de formação**



Pelo gráfico apresentado, podemos confirmar que o nível de formação das mulheres é superior ao dos homens.

**Gráfico 3- Distribuição das/os trabalhadoras/es por funções**



No que respeita às funções de Chefia, nomeadamente na Direção Superior e Intermédia, existe paridade de géneros, com 50% de dirigentes do sexo masculino e 50% do sexo feminino.

No universo de colaboradores da ADVID verifica-se que o Género Feminino domina (64%) versus 36% de homens. As mulheres têm maior de nível de qualificação e estão em igualdade nos cargos de chefia, só ocupam 1 lugar na chefia intermédia, mas, em contrapartida, ocupam o único lugar de chefia superior.



### 3) Diagnóstico de Práticas Implementadas Favorecedoras da Igualdade de Género

A ADVID/CoLAB da Vinha e do Vinho, incorpora nas suas práticas de gestão, desde longa data, ações que contribuem para que a igualdade de género nos seus diferentes domínios seja uma realidade na organização. Neste sentido, em consonância com a Estratégia da UE para a Igualdade de Género 2020-2025 e a Declaração de Liubiana para a Igualdade de Género na Investigação e Inovação e atendendo à “Matriz de apoio ao diagnóstico” disponibilizado pela CITE- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no Guião para a elaboração dos Planos de Igualdade, foi efetuada uma avaliação das práticas da ADVID/CoLAB da Vinha e do Vinho.

Apresenta-se de seguida cada uma das dimensões avaliadas para maior compreensão do referencial e práticas da organização:

#### a) Estratégia, missão e valores

A ADVID considera o princípio da igualdade de género condição intrínseca para o desenvolvimento da sua atividade. Não utiliza linguagem discriminatória, não utiliza imagens estereotipadas ou sexistas no seu *website* e redes sociais. A atividade agrícola e respetiva investigação, na qual predomina o género masculino, é, na ADVID/CoLAB da Vinha e do Vinho, assegurada por uma maioria de mulheres, que foram selecionadas pelas suas competências e formação para a concretização dos objetivos desta Associação.

#### b) Igualdade no acesso ao emprego

A ADVID/CoLAB da Vinha e do Vinho cumpre os requisitos legais e regulamentares na conceção dos anúncios de R&S, tendo presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género no acesso ao emprego. As pessoas sujeitas aos processos de R&S obtiveram informação sobre a função, valor e periodicidade da retribuição. Durante o período experimental, a ADVID/CoLAB da Vinha e do Vinho respeita o período de efetiva execução do contrato, de modo a avaliar o interesse da sua manutenção, assegurando as condições de saúde e segurança no local de trabalho.

#### c) Formação inicial e contínua

Ao elaborar os seus planos de formação, a ADVID/CoLAB da Vinha e do Vinho tem presente o princípio da igualdade de oportunidades entre trabalhadores e trabalhadoras no acesso à formação, sendo as ações disponibilizadas para todos os interessados. A ADVID vai, ainda, ao encontro das

expetativas e motivações dos seus trabalhadores e trabalhadoras no que respeita ao incremento de conhecimentos e desenvolvimento de competências. Neste âmbito, tem sido apoiada a formação extraordinária que permite a qualquer trabalhador e trabalhadora usufruir de formação superior (mestrado e doutoramento) com apoio financeiro concedido pela ADVID, sempre que os conhecimentos adquiridos, ou gerados, pela obtenção destes graus se verifiquem ser relevantes para a valorização do trabalhador ou trabalhadora no âmbito das funções exercidas. Relativamente ao início de funções, por ocasião da integração de novo trabalhador ou trabalhadora, este/a recebe a informação/formação necessária no âmbito dos regulamentos, normas internas, acessos, equipamentos, ferramentas e plataformas, para que consiga, desde logo, usá-las de forma eficaz e eficiente.

#### d) Igualdade nas condições de trabalho

Os vencimentos são propostos em função exclusiva das competências e formação, não sendo o género considerado de qualquer forma na fixação dos vencimentos contratualizados.

A evolução salarial tem por base, o desempenho e responsabilidades assumidas, visando a promoção do princípio da igualdade, sem qualquer discriminação em função do género. A aplicação do Plano de Carreiras faz-se de acordo com os seguintes princípios gerais:

- a) Reconhecimento do mérito e potencial dos trabalhadores;
- b) Igualdade de oportunidades, evitando a discriminação sob qualquer forma, incentivando o desenvolvimento profissional, valorizando as competências e a experiência dos trabalhadores;
- c) Alinhamento entre as metas e expectativas dos trabalhadores e as orientações e objetivos estratégicos da ADVID/CoLAB da Vinha e do Vinho.

A avaliação de desempenho é realizada com base em critérios objetivos comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no género e/ou qualquer penalização decorrente do exercício de responsabilidades familiares, sendo as competências e desempenho reconhecidos de modo igual a mulheres e homens.

#### e) Proteção na parentalidade

A ADVID/CoLAB da Vinha e do Vinho encara, e trata, de igual modo o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte das suas trabalhadoras e trabalhadores, respeitando a dispensa/falta ao trabalho, nas diversas situações previstas na lei. No âmbito da proteção dos

trabalhadores com filhos até aos 3 anos, é concedida a possibilidade de trabalho a partir de casa, assim como, flexibilidade de horários e possibilidade de realização de jornada contínua a trabalhadores com filhos até aos 12 anos, seja qual for o seu sexo, e por livre escolha de cada um.

#### **f) Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal**

A ADVID/CoLAB da Vinha e do Vinho concede períodos de ausência para assistência a filhos e membros do agregado familiar, nos termos previstos na lei, independentemente do sexo do trabalhador. A ADVID/CoLAB da Vinha e do Vinho concede também, por sua iniciativa, a possibilidade de horário de trabalho flexível a todos os seus trabalhadores e trabalhadoras, e tem também sido prática a aprovação do teletrabalho aos trabalhadores e trabalhadoras que o solicitam, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. É também concedida a dispensa no dia de aniversário dos trabalhadores e trabalhadoras.

Independentemente do estado civil ou situação familiar, é sempre procurado o melhor compromisso no que diz respeito à marcação dos períodos de férias, de forma a que, sem afectar o normal decurso das actividades laborais, os trabalhadores e trabalhadoras possam conciliar estes períodos com os dos cônjuges, vida familiar, ou dos seus interesses pessoais.

Sempre que possível, organizam-se os horários das ações de formação no decorrer do horário normal de trabalho, para que todas/os trabalhadoras/es possam dispor do tempo fora do horário de trabalho.

É assegurado aos trabalhadores e trabalhadoras seguro de saúde.

No Natal é oferecido um cabaz a cada colaborador e colaboradora, constituído por Vinho do Porto, Vinho Tranquilo e Azeite.

Ainda no âmbito da conciliação vida profissional-pessoal, a ADVID/CoLAB da Vinha e do Vinho permite que, em caso de necessidade pontual, os trabalhadores e trabalhadoras se possam fazer acompanhar dos filhos no serviço.

#### **g) Prevenção da prática de assédio no trabalho**

A ADVID/CoLAB da Vinha e do Vinho privilegia uma cultura organizacional assente em valores e regras de ética e conduta de não discriminação, qualquer que seja, e não tolerância da prática de qualquer tipo de assédio ou de atos de intimidação, pelo que o cumprimento do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho é prioridade.

## 4) Medidas a Implementar com vista à Promoção da Igualdade de Género

Em função do diagnóstico efetuado, considera-se que devem ser implementadas algumas medidas adicionais, umas novas (N), outras apenas como reforço (R) de práticas já instituídas.

### DIMENSÃO: Estratégia, Missão e Valores

EIXO	Ações	Tipo (Nova: N ou reforço: R)	Medidas	Responsável/ Ponto focal	Departamentos/ Unidades envolvidas	Indicadores	Meta
Estratégia, Missão e Valores	Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	R	Divulgar, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo	Assessoria de Comunicação	Assessoria de Comunicação	Evidência da implementação	Até final de 1º semestre de 2022
	Assegurar a implementação do Plano para a IG, sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	N	Definir e monitorizar KPI estratégicos de igualdade de géneros	Direção Geral	Todos os Departamentos	Evidência da definição e seguimento dos KPI	KPI definidos e monitorizados durante o ano de referência
	Consciencializar os trabalhadores e trabalhadoras para a importância da IG	N	Dar a conhecer aos trabalhadores e trabalhadoras o Plano para a IG	Assessoria de Comunicação	Todos os Departamentos	Evidência da partilha do Plano com toda a Equipa Expressar o princípio da IG no Código de Ética e Conduta	Até final de 1º semestre de 2022
		N	Organizar uma iniciativa com toda a Equipa de promoção da IG	Assessoria de Comunicação	Todos os Departamentos	Evidência da realização da iniciativa	Iniciativa realizada no decorrer de 2022
	Assumir publicamente, interna e externamente, o compromisso da ADVID com a promoção da IG	N	Dar a conhecer ao exterior o Plano para a IG	Direção Geral e Assessoria de Comunicação	Conselho de Administração, Recursos Humanos, Comunicação	Evidência da inclusão do Plano para a IG no website da ADVID	Até final de 1º semestre de 2022
		N	Redigir sistematicamente os documentos estratégicos, tais como o plano de atividades, normas e regulamentos, para que contemplem uma linguagem inclusiva e apresentem os dados relativos aos recursos humanos com desagregação por sexo	Direção Geral e Assessoria de Comunicação	Todos os Departamentos e Comunicação	Revisão sistemática dos textos de todos os regulamentos e documentos estratégicos	Todos os textos produzidos no decorrer de 2022 e 2023



**DIMENSÃO: Igualdade no Acesso ao Emprego**

EIXO	Ações	Tipo (Nova: N ou reforço: R)	Medidas	Responsável/ Ponto focal	Direções/ Unidades envolvidas	Indicadores	Meta
Igualdade no Acesso ao Emprego	Garantir um processo de R&S coerente com os princípios de não discriminação entre homens e mulheres	N	Elaborar orientações internas no sentido de ser garantida, sempre que possível, equidade na representação de género nas equipas de seleção	Direção Geral e Assessoria de Comunicação	Todos os departamentos	Incorporar norma no procedimento de Recrutamento e Seleção.	Até final de 1º semestre 2023
		R	Incluir no procedimento recomendações para que as equipas de R&S apresentem às Chefias/ CA uma shortlist de candidatos equilibrada em termos de representatividade de género e, idealmente com mais candidatos do género menos representativo na função em questão, desde que haja candidatos com qualificações adequadas	Direção Geral e Assessoria de Comunicação	Todos os Departamentos	Evidência <i>shortlist</i> de acordo com recomendações	Procedimento interno colocado em prática no decorrer de 2023

**DIMENSÃO: Formação Inicial e Contínua**

EIXO	Ações	Tipo (Nova: N ou reforço: R)	Medidas	Responsável/ Ponto focal	Direções/ Unidades envolvidas	Indicadores	Meta
Formação Inicial e Contínua	Assegurar que o plano de formação promove a IG	N	Incluir no plano de formação temas de IG que permitam a sensibilização de toda a Equipa	Direção Geral e Assessoria de Comunicação	Todos os Departamentos	Evidência de conteúdos promotores da IG nos programas e materiais formativos	Até final de 2022
	Garantir que a formação das Chefias incorpora a IG	N	Incluir módulos de formação que permitam incrementar as capacidades de gestão para a IG, nomeadamente nos momentos de avaliação de desempenho, revisão salarial e progressão de carreira, contribuindo para que não aconteçam enviesamentos inconscientes nestas ocasiões	Assessoria de Comunicação	Todos os Departamentos	Evidência de existência de módulos promotores da IG	Até ao final de 2023



### DIMENSÃO: Proteção na Parentalidade

EIXO	Ações	Tipo (Nova: N ou reforço: R)	Medidas	Responsável/ Ponto focal	Direções/ Unidades envolvidas	Indicadores	Meta
Proteção na Parentalidade	Proteger e promover políticas de parentalidade	R	Acompanhar o regresso dos trabalhadores e trabalhadoras ausentes durante longos períodos por motivos de gozo de licenças relacionadas com a parentalidade e assegurar a sua reintegração na equipa, facilitando o acesso a formação se necessário	Direção Geral e Assessoria de Comunicação	Todos os Departamentos	Registos de Acompanhamento	Até final de 2022

### DIMENSÃO: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal

EIXO	Ações	Tipo (Nova: N ou reforço: R)	Medidas	Responsável/ Ponto focal	Direções/ Unidades envolvidas	Indicadores	Meta
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 trabalhadores	N	Auscultar as trabalhadoras e trabalhadores com vista a identificar e implementar outras medidas que ajudem na conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	Direção Geral e Assessoria de Comunicação	Todos os Departamentos	Shortlist com iniciativas para análise da Direção	Até final de 2022

### DIMENSÃO: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

EIXO	Ações	Tipo (Nova: N ou reforço: R)	Medidas	Responsável/ Ponto focal	Direções/ Unidades envolvidas	Indicadores	Meta
Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho	Prevenir e combater o assédio no trabalho	R	Promoção ativa da cultura e práticas de combate ao assédio, discriminação ou intimidação através da realização de uma sessão de carácter formativo e/ou de sensibilização, ou com a divulgação de documentos acerca do tema de interesse geral	Direção Geral e Assessoria de Comunicação	Todos os Departamentos	Evidência da realização da sessão de carácter formativo e/ou de sensibilização, ou com a divulgação de documentos	Sessão realizada ou documentos partilhados e disponíveis na intranet no decorrer de 2023

## 5) Monitorização / Avaliação do Plano

A monitorização e avaliação contínua do Plano são fundamentais no seu processo de implementação, permitindo aferir os progressos atingidos e, se necessário, realizar ajustes.

Este trabalho será realizado pela Comissão de Acompanhamento que foi criada para o efeito, sendo constituído de acordo com uma representação equitativa de género e incorporando elementos oriundos de diferentes áreas e que será responsável pela recolha e análise de dados, com o objetivo de monitorizar os indicadores de progresso associados a cada uma das medidas que compõem o presente Plano, propondo medidas corretivas logo que identifique alguma situação que o justifique.

Este grupo deve ser formado e reunir presencialmente no 1º trimestre de 2022, em data a definir, para analisar de forma mais aprofundada os diversos indicadores definidos no Plano para cada uma das medidas, e identificar eventuais necessidades de ajustes no caso de desvios ou aspetos de melhoria.

Esse grupo de trabalho produzirá um relatório que permitirá demonstrar o acompanhamento do estado de implementação do Plano, estando aí também identificados os desvios e ajustes para que se consiga atingir os objetivos assumidos no âmbito da IG em 2022.

Vila Real, 7 de Janeiro de 2022