

Empresa		Setor	
Resíduos do Nordeste, EIM, SA		Setor público empresarial	
Identificador	Diagnóstico *		
P-0/636	D-2021/42		
INFORMAÇÃO			

+ CARACTERIZAÇÃO

- MEDIDAS

AS MEDIDAS APRESENTADAS SÃO INSERIDAS NO PLANO DE ACORDO COM AS RESPOSTAS NO DIAGNÓSTICO. AS ASSINALADAS A VERDE DIZEM RESPEITO À PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS E SÃO OBRIGATÓRIAS. PODEM SER INSERIDAS NOVAS MEDIDAS SEMPRE QUE NECESSÁRIO.

+ MEDIDA ADICIONAL

ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA



OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTOS ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorizaç (...)	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Direção/DAF	Direção/DAF	sem custos	Relatório semestral de monitorização	Implementação e monitorização	
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorizaç (...)	Criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens e formalização da (...)	Direção /DAF	Todos	sem custos	Criação de um Comité (Task Force interna)	Criação de um Comité (Task Force interna)	
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorizaç (...)	Desagregação de todos os dados por sexo em todos os instrumentos de gestão da empresa, designadament (...)						
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorizaç (...)	Afetação de verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens	Direção/DAF	Direção/DAF	500€	Afetação de verba no orçamento 2024	100% de colaboradores/as com formação na área em 2024.	

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTOS ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a prom (...)	Divulgação do compromisso da empresa com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente (...)	Direção/DAF	Direção/DAF	sem custos	Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no trabalho . .	100%	Documento aprovado em 2022, divulgado no site e por e-mail a todos/as os/as trabalhadores/as.
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a prom (...)	Divulgação de boas práticas de gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens, interna e ext (...)						

IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO



SUBDIMENSÃO	OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTOS ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSE
Anúncios, seleção e recrutamento	Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mu (...)	Lançamento de uma campanha de incentivo ao recrutamento de mulheres e homens para profissões/funções (...)						
Anúncios, seleção e recrutamento	Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discrimi (...)	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa mantém durante cinco an (...)	Direção /DAF	Direção /DAF	sem custos	Procedimentos de recrutamento desagregados por sexo	100	Implementado

FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA



SUBDIMENSÃO	OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTOS ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÃO
	Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de (...)	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anu (...)	Direção/ DAF	Todos	500€	N.º de trabalhadores/as com formação na área	Formação a todos/as trabalhadores/as na área em 2024	Em 2022 a trabalhadora responsável pela elaboração dos Planos Anuais para a Igualdade realizou a formação de 25 horas "Igualdade e não discriminação no local de trabalho" promovida pela CITE. Em 2023 mais de 50% dos/as trabalhadores/as realizaram a formação de 3 horas "Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego" promovida pela CITE e pela NAU.

Em 2024 pretende-se que todos/as os/as trabalhadores/as tenham formação sobre o tema.

SUBDIMENSÃO	OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTOS ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇ
	Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mu (...)	Lançamento de uma campanha de incentivo à participação de homens ou de mulheres em ações de formação (...)						

IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO



SUBDIMENSÃO	OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTOS ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBS
Promoção / Progressão da carreira profissional	Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lu (...)	Criação e implementação de um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lu (...)						
Promoção / Progressão da carreira profissional	Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lu (...)	Criação e implementação de procedimento no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado (...)						
Promoção / Progressão da carreira profissional	Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lu (...)	Organização e disponibilização de programa de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/ (...)						
Promoção / Progressão da carreira profissional	Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lu (...)	Organização e disponibilização de programa de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/ (...)						
Promoção / Progressão da carreira profissional	Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de car (...)	Estabelecimento de parcerias e protocolos com associações de networking e entidades que apoiem a car (...)						



SUBDIMENSÃO	OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTOS ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVA
Dispensas, faltas	Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parenta (...)	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de direitos a faltar ao trabalho para ass (...)						
Dispensas, faltas	Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parenta (...)	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de períodos de dispensa no domínio da par (...)						
Licenças / Licenças partilhadas	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalh (...)	Definição e concessão às trabalhadoras que foram mães de benefícios monetários ou em espécie superior (...)						
Licenças / Licenças partilhadas	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalh (...)	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que as trabalhadoras que foram mães, em (...)						
Licenças / Licenças partilhadas	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 as trabalhadoras que foram mães, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a	Direção / DAF	Todos	Sem custos	N.º de trabalhadores/as envolvidos/as	100%	
Licenças / Licenças partilhadas	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalh (...)	Definição e concessão aos trabalhadores homens que foram pais de benefícios monetários ou em espécie (...)						
Licenças / Licenças partilhadas	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalh (...)	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de licença para assistência a filho/a com (...)						

SUBDIMENSÃO	OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTOS ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVA
Licenças / Licenças partilhadas	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalh (...)	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que os trabalhadores homens que foram p (...)						
Licenças / Licenças partilhadas	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalh (...)	Substituição temporária de trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentali (...)						
Licenças / Licenças partilhadas	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalh (...)	Definição e concessão às trabalhadoras de licenças parentais com duração superior à prevista na lei						

CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL



SUBDIMENSÃO	OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTOS ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVA
	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pess (...)	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocol (...)						
	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pess (...)	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocol (...)						
	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de proximidade Celebração de protocolo com Instituição de Ensino Superior para usufruto de cantina. A medida pretende que os/as Trabalhadores/as que residam em localidade diferente do local de trabalho possam realizar refeições a preços mais reduzidos, permitindo uma poupança ao nível do orçamento familiar	Direção	Todos	Sem custos	N.º de trabalhadores a usufruir do protocolo	100%	

SUBDIMENSÃO	OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTOS ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVA
Faltas	Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliaç (...)	Definição e concessão a trabalhadores e trabalhadoras de períodos de ausência para assistência a mem (...)						
Teletrabalho	Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de con (...)	Aplicação, por iniciativa própria, do regime de teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como f (...)						
Jornada contínua	Garantir que a modalidade de jornada contínua contempla as necessidade (...)	Aplicação, por iniciativa própria, da modalidade de jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora c (...)						

PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO



SUBDIMENSÃO	OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL	DEPARTAMENTOS ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	INDICADORES	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 da Resíduos do Nordeste, EIM, S.A.	Direção	Direção / DAF	Sem custos	Criação e divulgação do documento	100%	implementada
	Garantir mecanismos e denúncia e combate ao assédio no trabalho	Criação de Canal de Denúncias	Direção	Direção / DAF	840€	Criação e divulgação	100%	implementada