

PLANO PARA A IGUALDADE

EMPRESA MARL - Mercado Abastecedor da Região de Lisboa, SA

IDENTIFICADOR P-2024/5

SETOR Setor empresarial do Estado

DATA DE SUBMISSÃO 31-01-2024

CARACTERIZAÇÃO

| | INDICADORES | MULHERES | HOMENS |
|------------------------------------|-----------------------------------|----------|--------|
| FAIXA ETÁRIA | 15-24 anos | 0 | 0 |
| | 25-34 anos | 1 | 0 |
| | 35-44 anos | 0 | 4 |
| | 45-64 anos | 7 | 11 |
| | >65 anos | 1 | 0 |
| HABILITAÇÕES LITERÁRIAS | Ensino básico | 0 | 6 |
| | Ensino secundário | 4 | 5 |
| | Ensino superior | 5 | 4 |
| RECURSOS HUMANOS | Orgãos de administração | 2 | 3 |
| | Orgãos de fiscalização | 0 | 1 |
| | Orgão sociais | 2 | 6 |
| | Dirigentes Superiores de 1º grau | 0 | 0 |
| | Dirigentes Superiores de 2º nível | 0 | 1 |
| | Direção Intermédia de 1º grau | 0 | 0 |
| | Direção Intermédia de 2º grau | 3 | 1 |
| | Pessoal Técnico Superior | 2 | 2 |
| | Coordenação Técnica | 0 | 0 |
| | Pessoal Assistente Técnico | 4 | 2 |
| | Encarregado/a Geral Operacional | 0 | 0 |
| | Encarregado/a Operacional | 0 | 0 |

PLANO PARA A IGUALDADE

| | | | |
|-------------------------------|---|---|----|
| RECURSOS HUMANOS | Pessoal Assistente Operacional | 0 | 9 |
| | Pessoal estagiário/a | 0 | 0 |
| VÍNCULO CONTRATUAL | Contrato de trabalho sem termo | 8 | 15 |
| | Contrato de trabalho a prazo | 1 | 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: 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 | Administração | DGC-GAAGR | Incluído | Implementar em recrutamentos futuros | 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 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” | Administração | DGC - GAAGR | Incluído | No seguimento da implementação do Programa de Progressão de Carreiras e avaliação de desempenho | 2024 | |