



**PLANO PARA A IGUALDADE  
E  
NÃO DISCRIMINAÇÃO**

## 1. Domínios do plano para a igualdade e não discriminação

O Plano para a Igualdade e Não Discriminação do Grupo FOREMOST encontra-se ancorado em seis domínios, seis objetivos e dez medidas, contribuindo para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, para a minimização da segregação horizontal, não descurando a promoção da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional no Grupo FOREMOST.

Domínios de intervenção:

- Estratégia, missão e valores
- Recursos humanos
- Diálogo social e participação dos colaboradores
- Formação
- Comunicação e imagem
- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

As ações constantes do plano serão implementadas até ao final de 2020, pelo que se priorizam domínios de atuação encarados como fortes alicerces, promovendo a sensibilização global no âmbito da estratégia organizacional para a igualdade entre mulheres e homens.

Desta forma, elegeram-se 6 domínios de intervenção, associando-se, a cada um, objetivos e ações a implementar. As ações que constituem o plano têm um encadeamento lógico em termos da execução do mesmo e incluem um conjunto de medidas transversais de comunicação, formação e acompanhamento. Não obstante, não se trata de um plano fechado, sendo este um instrumento dinâmico, passível de alteração, fruto de contingências internas e externas.

## **2. Objetivos e medidas**

### **2.1. Objetivo geral**

Desenvolver ações e experiências piloto que constituam práticas positivas em matéria de combate à discriminação e desigualdades entre mulheres e homens e que estimulem uma nova cultura organizacional, capaz de perceber e valorizar (pessoal e profissionalmente) a contribuição de ambos os géneros, reforçando o princípio da igualdade nas suas práticas, servindo de mote para a melhoria da competitividade.

## 2.2. Objetivos específicos

### Estratégia, missão e valores

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	METAS	CALENDARIZAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>MEDIDA 1.1</b>					
Salvaguardar os Princípios da Igualdade de Género e da Não Discriminação entre mulheres e homens no Grupo FOREMOST	Inclusão e divulgação do Princípio da Igualdade de Género no Código de Ética e Conduta Empresarial	Divulgação do Código de Ética e Conduta Empresarial com referência à Igualdade de Género	100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Todos os Colaboradores	Centro Corporativo de <i>Compliance</i>
	<b>MEDIDA 1.2</b>					
	Inclusão e divulgação do Princípio da Igualdade de Género no Manual de Acolhimento Corporativo	Divulgação do Manual de Acolhimento Corporativo com referência à Igualdade de Género	100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Todos os Colaboradores	Centro Corporativo de Recursos Humanos

Recursos Humanos

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	METAS	CALENDARIZAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE
<b>OBJETIVO 2</b>	<b>MEDIDA 2.1</b>					
Garantir as condições do Princípio de Igualdade de Género na Gestão dos Recursos Humanos	Desenvolvimento de orientações no âmbito da Avaliação de Desempenho que visem a prevenção da discriminação na avaliação de desempenho dos colaboradores	Orientações emitidas pela Organização	100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Todos os Colaboradores	Centro Corporativo de Recursos Humanos e Equipas de RH Regionais /Locais/ Negócio
	<b>MEDIDA 2.2</b>					
	Desenvolvimento de orientações no âmbito do Recrutamento e Seleção, sem distinção de género, unicamente tendo em conta as competências e motivações para a função a desempenhar	Orientações emitidas pela Organização	100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Todos os Colaboradores	Centro Corporativo de Recursos Humanos e Equipas de RH Regionais /Locais/ Negócio
Rácio Mulheres/ Homens integrados no programa de <i>trainees</i>		> 20%	Até ao final do período de vigência do Plano	Todos os Colaboradores	Centro Corporativo de Recursos Humanos e Equipas de RH Regionais /Locais/ Negócio	

### Diálogo social e participação dos colaboradores

<b>OBJETIVOS</b>	<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>METAS</b>	<b>CALENDARIZAÇÃO</b>	<b>PÚBLICO-ALVO</b>	<b>RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE</b>
<b>OBJETIVO 3</b>						
Promover a participação dos colaboradores na definição de medidas relativas à Igualdade de Género e Não Discriminação entre mulheres e homens	Recolha de sugestões para a definição de medidas relativas à Igualdade de Género e Não Discriminação entre mulheres e homens	Aplicação de questionário interno e respetivo tratamento de dados	100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Todos os colaboradores	Centro Corporativo de Recursos Humanos e Equipas de RH Regionais /Locais/ Negócio

## Formação

<b>OBJETIVOS</b>	<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>METAS</b>	<b>CALENDARIZAÇÃO</b>	<b>PÚBLICO-ALVO</b>	<b>RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE</b>
<b>OBJETIVO 4</b>						
Fomentar a integração da temática da igualdade de Género no plano de formação	Introduzir a temática da Igualdade de Género no Plano de Formação do Grupo	Introdução de um módulo relativo à Igualdade de Género	100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Todos os colaboradores	Centro Corporativo de Recursos Humanos, Área da Formação, Equipas de RH Regionais, Locais e de Negócio

Comunicação e imagem

<b>OBJETIVOS</b>	<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>METAS</b>	<b>CALENDARIZAÇÃO</b>	<b>PÚBLICO-ALVO</b>	<b>RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE</b>
<b>OBJETIVO 5</b>	<b>MEDIDA 5.1</b>					
Utilizar e incluir na comunicação interna e externa a dimensão da Igualdade de Género	Desenvolver e apresentar orientações para aplicação na comunicação interna e externa (linguagem inclusiva ou neutra, sem recurso a imagens discriminatórias)	Relatório de Gestão, Relatório de Sustentabilidade, Manual de Acolhimento Corporativo	100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Todos os colaboradores	Centro Corporativo Controlo de Negócios, Centro Corporativo de Recursos Humanos e Centro Corporativo de Relações Institucionais e Comunicação, bem como as Equipas de RH Regionais /Locais/ Negócio
	<b>MEDIDA 5.2</b>					
	Dar visibilidade interna a mulheres que ocupam cargos de gestão no grupo Foremost, via canais de comunicação	Divulgação de exemplos e testemunhos	100%	Até ao final do período de vigência do Plano	Todos os colaboradores	Centro Corporativo de Recursos Humanos e Centro Corporativo de Relações Institucionais e Comunicação



Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	METAS	CALENDARIZAÇÃO	PÚBLICO-ALVO	RESPONSABILIDADE PELA ATIVIDADE
<b>OBJETIVO 6</b>	<b>MEDIDA 6.1</b>					
Promover a existência de medidas de apoio aos/às trabalhadores/as com vista a facilitar a conciliação entre a vida profissional e pessoal/familiar	Recolha de sugestões, através da realização de questionário capaz de aferir o grau de satisfação dos trabalhadores/as, em relação às condições criadas para facilitar a conciliação da vida familiar/pessoal e profissional	Índice médio de satisfação	> 50%	Até ao final do período de vigência do Plano	Todos os colaboradores	Centro Corporativo de Recursos Humanos e Equipas de RH Regionais /Locais/ Negócio
	<b>MEDIDA 6.2</b>					
	Desenvolvimento e promoção de ações e protocolos que facilitem a conciliação do horário de trabalho com a vida familiar	Número de ações/protocolos, aprovados pela Organização	≥ 2	Até ao final do período de vigência do Plano	Colaboradores em Portugal	Centro Corporativo de Recursos Humanos e Equipas de RH Regionais/Locais/ Negócio