cplastic
GET TO PLASTIC NEUTRALITY

PLANO PARA A **IGUALDADE DE GÉNERO**

2024-2025

Índice

01 Âmbito

02 Evolução dos indicadores referentes à representatividade de género

03 Medidas

1. Estratégia, missão e valores
2. Igualdade no acesso a emprego
3. Formação inicial e contínua
4. Igualdade nas condições de trabalho
5. Proteção na parentalidade
6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal
7. Prevenção da prática de assédio no trabalho

04 Monitorização e Colaboração

05 Conclusão

A empresa Capture Plastic (ou "C-PLASTIC") manifesta sua intenção de empreender uma jornada substancial e robusta em relação à equidade de género e igualdade de oportunidades para os seus colaboradores. Compromete-se a abordar de forma proativa a representatividade de género, assim como a garantir oportunidades iguais no desenvolvimento pessoal e profissional, na realização das ambições de carreira e nos papéis de liderança e gestão de equipes.

Neste contexto, a C-PLASTIC reforça seu compromisso em promover o mérito, adotando como princípio fundamental a estrita conformidade com as normas e recomendações em vigor sobre igualdade de género, tanto em âmbito nacional quanto nas mais exigentes normas e recomendações internacionais.

O Plano para a Igualdade de Género engloba uma série de iniciativas que serão continuamente implementadas e aprimoradas, bem como novas medidas destinadas a enfrentar os desafios contemporâneos em relação às melhores práticas e exigências legais em diversidade e inclusão (D&I).

A C-PLASTIC visa integrar os temas de diversidade e inclusão na sua posição e agenda estratégica. Para consolidar todas as medidas propostas, será estabelecido o gabinete de inclusão que propõe um modelo de governança mais abrangente, capaz de abordar de forma mais holística as especificidades dos temas de diversidade e inclusão. Este modelo permite uma abordagem mais ampla, colaborativa e multidisciplinar, incorporando duas principais componentes: (i) gestão de projetos transversais para garantir a continuidade de parcerias, compromissos, iniciativas e projetos internos e (ii) "Inclusion Waves", equipas multidisciplinares compostas por colaboradores de diversos géneros, gerações e grupos etários, destinadas a promover reflexão e definição de planos de ação nos principais eixos estratégicos de diversidade e inclusão - Género, Deficiências, Gerações e Culturalidades. As "Inclusion Waves" materializam a intenção da C-PLASTIC de disseminar cada vez mais os temas de D&I na organização, permitindo maior envolvimento e colaboração de todos e orientando o investimento em medidas que promovam o sentimento de inclusão.

Com essa abordagem, e com atenção especial para questões de igualdade de género, reforça-se que a valorização das diferenças no contexto empresarial equivale a reconhecer que homens e mulheres desempenham papéis profissionais igualmente importantes, independentemente de áreas e níveis hierárquicos, em condições de igualdade de oportunidades, e que suas experiências e perspectivas diversas podem enriquecer a organização.

Para a C-PLASTIC, a igualdade de género é de importância civilizacional, como um corolário dos direitos iguais, liberdades, garantias, oportunidades e reconhecimento entre homens e mulheres, permitindo o potencial máximo de habilidades e conhecimentos por meio da inclusão de todos, promovendo um ambiente de trabalho mais favorável e motivador e, consequentemente, aumentando os níveis de produtividade e retenção de talentos.

A C-PLASTIC está firmemente comprometida em garantir a promoção e incorporação de uma cultura de diversidade e inclusão, fundamentada no respeito pela humanidade e na igualdade de oportunidades, que seja intrínseca à identidade da empresa e à gestão de seus colaboradores, servindo como referência para suas ações internas e externas.

01
Âmbito

O atual Plano para a Igualdade de Género, inserido em um conjunto mais abrangente de iniciativas desenvolvidas pela C-PLASTIC, reflete os compromissos e princípios já estabelecidos pela empresa em relação à diversidade.
Isso inclui:

- a promoção do respeito mútuo e a garantia de igualdade de oportunidades diante da diversidade;
- o reconhecimento das diferenças como uma fonte de fortalecimento do potencial humano e valorização da diversidade na organização, gestão e estratégia empresarial, e;
- a adoção de medidas de discriminação positiva e sensibilização interna e externa para efetivar a política de diversidade.

O objetivo atual é continuar a fomentar uma perspectiva e cultura mais inclusivas, envolvendo os colaboradores da C-PLASTIC na reflexão sobre os temas de Diversidade e Inclusão (D&I), nos desafios e oportunidades que estes representam para a empresa, e na implementação de iniciativas. Isso implica a definição e monitoramento contínuo de metas específicas e medidas quantificáveis.

Este Plano visa essencialmente divulgar as medidas adotadas pela C-PLASTIC conforme as diretrizes estabelecidas no Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade anuais, em conformidade com o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de Junho, emitido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, incluindo:

- Igualdade no acesso ao emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Igualdade salarial;
- Proteção da parentalidade;
- Conciliação entre atividade profissional e vida familiar e pessoal.

02
Evolução dos indicadores referentes à representatividade de género

Considerando a abrangência global da empresa, a diversidade de género da C-PLASTIC deve ser examinada levando em conta não apenas os seus colaboradores, mas também as diversas geografias e os sistemas socioeconómicos nos quais está inserido.

Além disso, é crucial realizar uma análise comparativa da representatividade de género da C-PLASTIC em relação a outras empresas em Portugal, bem como a congéneres e outras empresas de serviços públicos a nível internacional.

Prevê-se o investimento em prol do equilíbrio de género que se reflita na realidade dos quadros da empresa ocupados por mulheres. Terá de ser número significativo não apenas por se tratar de um setor tradicionalmente dominado por homens, mas também levando em conta a evolução observada nas últimas décadas.

É importante que a representação feminina em cargos de liderança esteja acima de 25%, contribuindo para tal o investimento contínuo da empresa na promoção e integração de uma cultura de Diversidade e Inclusão (D&I).

No seguimento da entrada em vigor da Lei n.º 62/2017, de 1 de Agosto, e no estricto cumprimento da legislação aplicável, os accionistas da C-PLASTIC deliberaram, que os órgãos de administração e fiscalização da Sociedade deveriam salvaguardar uma representatividade de pelo menos 20% de proporção de pessoas de cada sexo para o Conselho de Administração Executivo.
Nesse sentido, as representatividades de género dos membros do Conselho de Administração Executivo, foram as seguintes:



03
Medidas

Com o objetivo de efetivar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, visando a erradicação da discriminação com base no sexo e promovendo a harmonização entre a vida pessoal, familiar e profissional, a C-PLASTIC aprovou e implementou normas, políticas, procedimentos e mecanismos internos.

A Direção inclui, entre suas responsabilidades, a definição, coordenação e implementação das políticas de gestão de pessoas no âmbito da Diversidade e Inclusão (D&I), garantindo o princípio da igualdade de oportunidades em diversas áreas:

- Recrutamento e seleção: A C-PLASTIC compromete-se a recrutar e selecionar considerando equitativamente as competências, aspirações, necessidades e responsabilidades de mulheres e homens.

- Formação e partilha de conhecimento na C-PLASTIC: A empresa compromete-se a incentivar tanto mulheres como homens à aprendizagem contínua e a utilizar plenamente suas capacidades e conhecimentos.

- Desenvolvimento pessoal e profissional: A C-PLASTIC compromete-se a desenvolver ou facilitar ferramentas internas para o aprimoramento de competências, participação em projetos transversais ou mobilidade interna, incentivando igualmente mulheres e homens a investirem no seu desenvolvimento pessoal e profissional.

- Remuneração e benefícios sociais: A C-PLASTIC compromete-se a garantir, na sua política salarial, a aplicação do princípio de "igualdade salarial para trabalho igual" entre colaboradores de ambos os géneros, baseando-se na avaliação do mérito.

- Gestão de carreira: Nos processos de promoção e progressão na carreira, a C-PLASTIC compromete-se a reconhecer de forma igualitária as competências dos colaboradores, como qualificações académicas, formação e experiência profissional, independentemente do género.

A criação do Gabinete de Inclusão representa uma medida no âmbito da D&I, com o objetivo de impulsionar a inclusão na C-PLASTIC. Isso dar-se-á através do acompanhamento contínuo de parcerias e compromissos, além da monitorização dos principais indicadores de diversidade, relacionados tanto à representatividade de género quanto à inclusão de pessoas com deficiências ou necessidades especiais, bem como segmentos geracionais e culturais nas diversas regiões onde a C-PLASTIC opera.

1. Estratégia, missão e valores

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Inscrição de Compromissos da C-PLASTIC de conduta ética, desenvolvimento das competências e o mérito, e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional para os trabalhadores e trabalhadoras	Em vigor, através dos Compromissos da C-PLASTIC
	Implementação de uma Política de Diversidade, que reflete a aplicação da visão, compromissos e estratégia da C-PLASTIC no âmbito da Diversidade, permitindo a comunicação, a toda a organização, do posicionamento e a atuação da empresa nesta matéria.	Em vigor desde Janeiro de 2024
	Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens no Código de Ética da C-PLASTIC: "orientar as suas políticas e procedimentos laborais no sentido de impedir a discriminação injustificada e o tratamento diferenciado em função da origem étnica ou social, género, orientação sexual, idade, credo, estado civil, deficiência, orientação política, opinião, naturalidade ou associação sindical"	Código de Ética em vigor desde Janeiro de 2024
	Implementação de Política de Seleção dos membros do Conselho de Administração Executivo, que assegura a diversidade na composição dos respetivos órgãos sociais, integrando diversas competências, experiências profissionais, diversidade de conhecimentos, de género e de culturas, atentas as especificidades dos negócios da Sociedade.	Em vigor desde Janeiro de 2024
	Divulgação do compromisso da empresa com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico e newsletters internas	Em vigor através dos canais formais de comunicação da C-PLASTIC
	No âmbito dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, a C-PLASTIC está alinhadaa com o ODS 5 (Igualdade de Género), assumindo a promoção do trabalho digno, seguro, pautado pela igualdade de oportunidades	Em vigor
	Associar-se à Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI), criada para gerir e garantir a sustentabilidade e desenvolvimento da Carta Portuguesa para a Diversidade e Inclusão.	A implementar 2024 - 2025

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Definição de objectivos estratégicos mensuráveis e medidas concretas para a promoção da igualdade entre mulheres e homens explícitos na Política de Diversidade da C-PLASTIC	Em vigor
	Criação de equipa operacional - *Gabinete de Inclusão* - responsável pela implementação de medidas e acções para promoção da igualdade de género, com formalização das respectivas competências na Política de Diversidade da C-PLASTIC. A referida equipa tem como responsabilidades: (i) garantir e acompanhar a implementação de iniciativas, planos de melhoria contínua e medidas em matéria de diversidade; (ii) constituir equipas de trabalho ou remeter para as estruturas organizativas adequadas à implementação das medidas e definir os respectivos prazos; (iii) garantir a divulgação das diversas iniciativas, planos de melhoria contínua e medidas em matéria de diversidade, bem como a sua articulação com outras intervenções transversais, como o processo ético, o relacionamento com fornecedores, etc.; (iv) monitorizar os impactos da Política de Diversidade através de indicadores específicos	Em vigor desde Janeiro de 2024
	Criar um grupo de trabalho com foco na comunicação e envolvimento da C-PLASTIC na promoção de uma cultura de conciliação e igualdade.	A implementar 2024 - 2025
	Afetação de verbas anuais para implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens	Em vigor desde Janeiro de 2024
	Desagregação e análise de todos os dados por sexo em todos os instrumentos de gestão da empresa, divulgados, designadamente no Relatório e Contas e Relatório de Sustentabilidade da C-PLASTIC	Em vigor.
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa e envolver todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade	Criação de um grupo na rede social LinkedIn da C-PLASTIC focado na conciliação e igualdade, procurando que este seja um espaço para partilha de contributos que possam ajudar a encontrar esse equilíbrio, testemunhos de quem inspira a viver melhor, e o que a Sociedade já faz por uma cultura cada vez mais conciliadora.	Em vigor desde Dezembro 2023
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Ciação do plano da Semana da Diversidade, uma iniciativa de caráter anual, que promove a partilha de conhecimento e a capacitação dos colaboradores para os temas dos vários eixos da diversidade na C-PLASTIC,, assim como a importância da promoção de uma empresa e cultura cada vez mais inclusivas, através de fóruns de partilha, workshops, palestras e disseminação de conteúdos relevantes nos canais de comunicação internos.	A implementar 2024 - 2025

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Criação de equipas multidisciplinares - *Inclusion Waves* - constituídas por colaboradores representativos de várias unidades de negócio, géneros, gerações e grupos etários e que pretende fomentar a reflexão e a definição de planos de ação no âmbito dos principais eixos estratégicos de diversidade e inclusão do Grupo – Género, Deficiências, Gerações e Culturalidades: i) Criar espaço de reflexão sobre os desafios de cada eixo; ii) Definir o posicionamento do Grupo consoante a estratégia de negócio, os compromissos internos/externos ou as atividades correntes; iii) Identificar formas de endereçar estes desafios internamente, envolvendo os colaboradores do Grupo globalmente; iv) Implementar iniciativas relevantes e de impacto durante 2024/2025.	Em implementação
	Apoiar a conceptualização e implementação dos Planos de Ação propostos pelas *Inclusion Waves* nos eixos estratégicos de Diversidade & Inclusão - Género, Deficiências, Gerações e Culturalidades.	A implementar 2024 - 2025
	Promoção de acções de sensibilização sobre temáticas relacionadas com conciliação, diversidade e igualdade.	A implementar 2024 - 2025
	Criação de caixa de email para sugestões e reclamações no âmbito de medidas de conciliação e equilíbrio pessoal e profissional	A implementar 2024 - 2025
Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Procedimento formal de apresentação de reclamações relativas a infracções ao Código de Ética da C-PLASTIC, utilizando o canal online específico, assegurando a protecção da identidade do reclamante e uma gestão adequada do processo, quer na perspectiva da correcção das situações identificadas, quer na da prevenção da sua recorrência.	Em vigor.
	Integração de questões relativas às dimensões de diversidade e igualdade, ética e equilíbrio e conciliação vida profissional, familiar e pessoal no survey de clima organizacional.	A implementar 2024 - 2025
	Realização de inquéritos e focus group para aferição do conhecimento/satisfação e utilidade das medidas de conciliação e igualdade.	A implementar 2024 - 2025
	Desenvolvimento de planos de acção com base nos resultados do survey de clima organizacional, que contempla questões relativas às dimensões de diversidade e igualdade, ética e equilíbrio e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	A implementar 2024 - 2025
Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas. **Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens**	Adição de questões de conciliação e igualdade ao formulário *Partners*, no âmbito do qual a C-PLASTIC questiona os respectivos parceiros se têm implementadas práticas de conciliação, e em caso afirmativo, quais, bem como se têm alguma certificação nesse âmbito.	A implementar 2024 - 2025

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação
Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas. **Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens**	Promoção de um evento com fornecedores EDP, no sentido de sensibilizá-los e envolvê-los numa cultura de conciliação e igualdade	A implementar 2024 - 2025
	Identificação de Parceiros TOP em conciliação e igualdade e promoção de um encontro para valorizar os fornecedores melhor classificados nesse âmbito	A implementar 2024 - 2025
	Candidatura a Membro da PWN Lisbon (Professional Women's Network).	A implementar 2024 - 2025
	Estabelecimento de novas parcerias e relações de cooperação com entidades públicas e/ ou organizações da sociedade civil, como Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI), o Fórum iGen ou o Inclusive Community Forum (ICF), que prosseguem o objectivo de promover a igualdade entre mulheres e homens, com e sem deficiência.	A implementar 2024 - 2025
Assegurar a informação a todos os trabalhadores relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	Divulgação, em local apropriado e acessível, de informação relativa aos direitos e deveres dos colaboradores, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo.	Em vigor.

2. Igualdade no acesso a emprego

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Política de Diversidade e Inclusão da C-PLASTIC que garante a igualdade/justiça de género no processo de recrutamento.	Em vigor.
	Parcerias com Universidades e Organizações estudantis para atração de candidatos, sem segregação de género.	A implementar 2024 - 2025
	Parcerias com entidades (Spark Agency, CEMS, INNOenergy) para atração de candidatos, sem segregação de género.	A implementar 2024 - 2025
	Promoçao de atividades para atração de candidatos, em que não é feita qualquer segregação de género	Em vigor.
	Processo de recrutamento da C-PLASTIC com acompanhamento de equipa para garantir a proposta de um processo inclusivo	Em vigor.
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Realização de acções de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de selecção e recrutamento sobre procedimentos de selecção e recrutamento sem enviesamentos de género.	A implementar 2024 - 2025
	Definição clara das exigências e das qualificações necessárias para o posto de trabalho a preencher, incluindo os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir.	Em vigor.
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens e contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Empoderamento profissional de jovens mulheres, através de estágios, com um programa com periodicidade anual.	A implementar 2024 - 2025
	Empoderamento e capacitação de jovens com interesse em seguir cursos das áreas STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática), com especial enfoque em jovens alunas.	A implementar 2024 - 2025
	Conceptualização e implementação de iniciativas de promoção da empregabilidade de jovens, com e sem deficiência, através da sua capacitação e desenvolvimento de competências promovidas no âmbito dos Grupos de Trabalho Educação da APPDI - Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão e do Projeto-Piloto do Inclusive Community Forum (ICF), em conjunto com a rede de empresas e entidades signatárias destes compromissos.	A implementar 2024 - 2025
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Desenvolvimento da formação C-PLASTIC WOMEN com o objectivo de formar mulheres para a recolha do plástico nos oceanos	A implementar 2024 - 2025

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Lançamento de uma campanha de incentivo ao recrutamento de mulheres e homens para profissões/funções onde estejam subrepresentados, a ser apresentada no site da C-PLASTIC, nos grupos de LinkedIn e por correio electrónico, durante o período em que decorre o processo de selecção e recrutamento.	A implementar 2024 - 2025
	Realização de acções de formação dirigidas aos colaboradores no sentido de mitigar o risco de enviesamento inconsciente em processos de avaliação de desempenho, análise de competências, promoções, progressões, entre outros	A implementar 2024 - 2025
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Publicação de anúncios de ofertas de emprego redigidos com linguagem inclusiva na designação da profissão e conteúdo do anúncio, não contendo directa ou indirectamente qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.	Em vigor.
	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-selecção de forma a garantir que não contêm, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.	Em vigor.
	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível	Em vigor.
	Procedimento interno para assegurar que a C-PLASTIC mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efectuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho	Em vigor.
	Divulgar e promover o Programa de Trainees junto de públicos diversos, garantindo uma estratégia de comunicação em mais e mais diversos canais bem como de um processo de recrutamento inclusivo para homens e mulheres, com diferentes perfis, com e sem deficiência, backgrounds académicos e nacionalidades diversos.	A implementar 2024 - 2025
	Procedimento para assegurar que, durante o período experimental, a C-PLASTIC respeita o período de efectiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção, através de auditoria interna.	A implementar 2024 - 2025
Proteger a segurança e a saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.	Substituição temporária da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos	Em vigor.

3. Formação inicial e contínua

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma.	Implementação de Política de Formação transversal a todos os colaboradores da C-PLASTIC	A implementar 2024 - 2025
	Inscrição expressa do compromisso de igualdade de género no âmbito de formação estabelecido na Política de Diversidade da C-PLASTIC: "A C-PLASTIC compromete-se a incentivar mulheres e homens, de igual forma, à aprendizagem ao longo da vida e a utilizar plenamente as suas capacidades e conhecimentos"	A implementar 2024 - 2025
	Desenvolvimento e rollout da formação em "enviesamento inconsciente ", com o objectivo de despertar todos os trabalhadores para a noção de que, muitas vezes, de forma inconsciente e automática, as decisões são condicionadas com base em ideias preconcebidas ou estereótipos. Aumentar a consciência e melhorar este processo, leva a uma maior compreensão dos benefícios da diversidade, tendo assim um impacto positivo em toda a organização. As melhorias têm o objectivo de divulgar, promover e criar uma cultura que potencie uma maior utilização de medidas que promovam maior flexibilidade e conciliação, como ferramentas de gestão promotoras da igualdade e inclusão.	A implementar 2024 - 2025
	Desenvolvimento de conteúdos específicos relacionados com conciliação e igualdade para implementação nas sessões de acolhimento presenciais da C-PLASTIC em Portugal e no pacote formativo online de acolhimento e integração, disponível a todos os novos colaboradores da C-PLASTIC.	A implementar 2024 - 2025
	Desenvolvimento de conteúdos relacionados com Pessoas, nas mais diversas áreas de Recrutamento, Atratividade, Desenvolvimento, Processos de Gestão de Recursos Humanos, Diversidade & Inclusão, entre outros através da Plataforma da C-PLASTIC (LINK), acessível a todos os colaboradores.	A implementar 2024 - 2025
	Inclusão de módulos de "enviesamento inconsciente" nos programas formativos, nos cursos dirigidos a colaboradores com responsabilidade de gestão de equipas	A implementar 2024 - 2025
	Desenvolvimento e realização de um programa imersivo para Lideranças sobre Diversidade e Inclusão com o objetivo de atualizar conteúdos e potenciar os desafios e oportunidades destes temas no seu papel enquanto líderes e na gestão das suas equipas, nos mais diversos momentos da jornada e experiência do colaborador.	A implementar 2024 - 2025
	Realização de ações de formação transversais no âmbito dos temas como Mindfulness no Trabalho, Gestão do Stress e do Bem-Estar, Inteligência Emocional, Planear a Reforma, Gestão de Stress em Situações de Crise para Colaboradores.	A implementar 2024 - 2025

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação
Promover e assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação.	Execução da formação obrigatória da C-PLASTIC apenas em horário laboral	A implementar 2024 - 2025
	Procedimento interno para garantir que, ao divulgar e emitir convites para acções de formação, a descrição do perfil do participante/ formando faça referência a ambos os sexos e não contenha, direta ou indiretamente, nenhuma restrição, especificação ou preferência com base no gênero.	A implementar 2024 - 2025
	Procedimento interno para assegurar que mulheres e homens têm igual oportunidade de acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei.	A implementar 2024 - 2025
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Campanha global para criação de Planos de Desenvolvimento Individual para todos os colaboradores, com vista à definição de acções de desenvolvimento de competências, divulgação através dos canais formais de comunicação interna da C-PLASTIC	A implementar 2024 - 2025
	Procedimento interno para que, em acções de formação profissional dirigida, a profissão exercida predominantemente por colaboradores de um dos sexos, seja concedida, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação na respectiva profissão, bem como, sendo apropriado, a trabalhador com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adopção.	A implementar 2024 - 2025

4. Igualdade nas condições de trabalho

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Modelo de avaliação de desempenho - O modelo de estrutura de KPIs (Key Performance Indicators) traduzido em clusters, pesos e metas aplicado a todos os colaboradores da C-PLASTIC, independentemente do género, idade e/ou segmento	A implementar 2024 - 2025
	Modelo de análise de competências: implementação de um modelo meritocrático para homens e mulheres que contribui para a criação de uma cultura global e capacita a Sociedade com as competências que lhe permitirão obter resultados num ambiente de grande competitividade global.	A implementar 2024 - 2025
	Sessões de counselling e advisoring para trabalhar a forma como é realizada a gestão de recursos humanos que permitem abordar temáticas como a avaliação de competências e o desempenho. Estas sessões permitem apresentar as temáticas de recursos humanos, garantindo uma gestão justa e alinhada com as boas práticas e esclarecer potenciais dúvidas.	A implementar 2024 - 2025
	Formação em enviesamento inconsciente a todos os colaboradores profissionais de recursos humanos e directores, contribuindo para a sensibilização de potenciais enviesamentos em processos inerentes à gestão de pessoas, como a avaliação de desempenho, a contratação, as promoções, a formação/desenvolvimento.	A implementar 2024 - 2025
	No âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade são cumpridos os critérios de elegibilidade comunicados a todos os colaboradores, através de sessões de esclarecimento realizadas, que asseguram que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efectivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade.	Em vigor.
Promover a transparência interna sobre o modelo de avaliação de desempenho	Processo interno de tomada de conhecimento de avaliação de desempenho: de forma a fomentar uma comunicação transparente e acompanhamento dos objectivos estipulados, com uma etapa de tomada de conhecimento individual, contribuindo para a transparência do modelo em vigor.	A implementar 2024 - 2025
	Processo interno de tomada de conhecimento de análise de competências: o modelo exige uma etapa de validação e tomada de conhecimento individual contribuindo para a justiça e transparência do modelo em vigor.	A implementar 2024 - 2025

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação
Promover a transparência interna sobre o modelo de avaliação de desempenho	Promoção da divulgação trimestral dos resultados da Sociedade a todos os colaboradores, permitindo a transparência e acompanhamento interno sobre o modelo de avaliação de desempenho	A implementar 2024 - 2025
Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional.	Plataforma que representa o mercado de trabalho interno da C-PLASTIC permitindo dar a conhecer a todos os colaboradores as várias oportunidades existentes.	A implementar 2024 - 2025
	Assessment individual (nomeações): Para as nomeações para cargos de liderança na C-PLASTIC, é exigida uma avaliação das competências do candidato ou candidata realizadas por um parceiro externo, isento. Esta avaliação, composta por entrevista comportamental, business case e provas que avaliam a apetência e fit do candidato às competências C-PLASTIC, assegura a transparência e não discriminação da nomeação.	Em vigor.
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão.	Implementação de programas de mentoria, de aconselhamento e de coaching para os colaboradores com o objectivo de aumentar a sua rede de contactos, a visibilidade e projeção do seu trabalho e/ou desenvolver competências ao nível da liderança. A identificação desta necessidade pode ser feita pelo próprio ou pelos recursos humanos, numa abordagem de proximidade onde a tipologia de acompanhamento difere de acordo com o perfil do interessado.	Em vigor.
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras e promover a dessegregação sexual das profissões.	Programa de mobilidade interna global e transparente, que dá resposta aos desafios e necessidades da C-PLASTIC, respeitando as especificidades dos diferentes negócios e geografias, contribuindo para o desenvolvimento dos colaboradores e para a sua satisfação pessoal e profissional, promovendo igual acesso à informação e não discriminação	A implementar 2024 - 2025
	Exclusão dos critérios associados à disponibilidade dos trabalhadores ou às suas responsabilidades familiares para efeitos de progressão na carreira, promovendo uma cultura de respeito, integridade e responsabilidade.	Em vigor.
	Parceria com a PWN Lisbon (Professional Women's Network) que conta com a participação anual de colaboradoras da C-PLASTIC previamente identificadas com acesso a conteúdos e iniciativas online e digitais bem como a possibilidade de participação em programas de desenvolvimento.	A implementar 2024 - 2025
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Realização dos Prémios de Reconhecimento que permitem a colaboradores e colaboradoras identificarem pares, líderes ou equipas que os inspiram, motivam e os fazem querer ser melhores, e que são reconhecidos no âmbito dos Encontros C-PLASTIC, evento com periodicidade bianual.	A implementar 2024 - 2025

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Sessões de esclarecimento com todos os trabalhadores para abordar questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras. Estas sessões contribuem para divulgar e esclarecer os critérios de atribuição de prémios de produtividade/desempenho, de assiduidade, etc., junto dos trabalhadores.	A implementar 2024 - 2025
Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa.	Representação mínima de cada sexo no órgão de administração (33,3% de mulheres) em vigor desde a primeira Assembleia Geral, nos termos da Lei n.º 62/2017.	Em vigor.
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual.	Tabela Salarial determinada segundo o sistema de enquadramento profissional vigente, com indicação dos valores a atribuir por função, por referência à descrição actualizada dos conteúdos funcionais, contribuindo para o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual.	Em vigor.
	Projeto para desenvolvimento de planos de redução do pay gap, incluindo a dimensão de género, de forma a criar medidas que permitam garantir a equidade interna.	Em vigor.
	Estudos de análise de equidade interna para monitorização das retribuições de base e complementares de todos os trabalhadores, minimizando as potenciais disparidades salariais.	A implementar 2024 - 2025
	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, objectivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual"	A implementar 2024 - 2025
	Realização de uma verificação interna e de uma revisão (se necessária) da descrição dos postos de trabalho e das funções, de modo a garantir que esta é elaborada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto para os postos de trabalho de predominância feminina como para os de predominância masculina, no que diz respeito a qualificações, responsabilidade atribuída, experiência exigida, esforço psíquico e físico e condições em que o trabalho é efectuado.	Em vigor.
	Realização de uma verificação interna e de uma revisão (se necessária) da descrição de funções/tarefas existente na C-PLASTIC, de modo a garantir que está redigida de forma clara, rigorosa e objectiva, contendo critérios comuns a mulheres e a homens, excluindo qualquer discriminação em função do sexo.	Em vigor.
	Realização de uma análise interna e de uma revisão (se necessária), de modo a assegurar que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n. º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efectivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade	Em vigor.

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual.	Realização de uma análise interna e de uma revisão (se necessária), de modo a garantir que os objectivos cuja concretização determina a atribuição de retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina	Em vigor.
Promover a transparência interna sobre a política salarial.	Comunicação anual da tabela salarial em vigor nos canais internos da Sociedade, assegurando a sua transparência junto dos trabalhadores e das respectivas estruturas representativas.	Em vigor.
Assegurar a informação a todos os trabalhadores sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação. Promover a transparência da política salarial.	Divulgação anual sobre os escalões salariais bem como sobre os critérios de atribuição de desempenho junto dos trabalhadores e as respectivas estruturas representativas.	Em vigor.
	Divulgação de informações sobre os salários bem como dos critérios de atribuição de desempenho junto das estruturas representativas dos trabalhadores.	Em vigor.

5. Protecção na parentalidade

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade por todos os trabalhadores.	Programa onde a C-PLASTIC disponibiliza um kit para novos pais onde os colaboradores podem ter acesso a informação sobre os benefícios que a Sociedade lhes dá nesta fase de vida, bem como os seus direitos no uso partilhado da licença parental inicial	Em vigor.
Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial.	Estudo contínuo de medidas relativas aos trabalhadores homens e respectivos direitos e benefícios parentais.	Em vigor.
	Dispensa a gestantes - medida incorporada no Programa C. Licença concedida a colaboradoras gestantes, até um limite máximo de 15 dias de calendário no período imediatamente anterior à data prevista para o parto, sem repercussões remuneratórias.	Em vigor.
	Complemento do subsídio parental inicial: A C-PLASTIC atribui aos colaboradores do quadro do pessoal permanente um complemento do subsídio parental inicial concedido pela Segurança Social. O subsídio supletivo parental inicial é atribuído a partir do primeiro dia em que a trabalhadora ou o trabalhador inicia o período de licença parental inicial e cessa no seu termo, tendo a duração máxima de 120 dias.	Em vigor.
	Aplicação de todas as medidas de parentalidade C-PLASTIC no caso de colaboradores que adoptem.	Em vigor.
	Licença sem retribuição especial - a C-PLASTIC pode conceder aos trabalhadores, a pedido destes, uma licença sem retribuição especial por tempo não superior a 12 meses, podendo, no entanto, esta ser alargada em caso de reconhecida necessidade, entre outros, com o fundamento de necessidade do trabalhador prestar assistência a membros do seu agregado familiar em casos de doença ou acidente; redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica; trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares; horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares e autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de trabalho flexível.	Em vigor.
	Prática organizacional de substituição do colaborador em gozo de licença através de um contrato a termo incerto ou certo, dependendo da condição do trabalhador a substituir.	Em vigor.
	Procedimento interno que assegura a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito à parentalidade através do kit Novos Pais.	Em vigor.

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade por todos os trabalhadores.	Controlo anual das licenças de parentalidade de forma a garantir que todos os colaboradores gozam das licenças previstas na lei.	Em vigor.
Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial.	Procedimento interno que assegura que, em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as trabalhadoras gozam a licença em situação de risco clínico durante a gravidez	Em vigor.
	Procedimento interno que assegura que, por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores gozam a licença parental inicial.	Em vigor.
	Procedimento interno que assegura que os trabalhadores homens que são pais gozam a licença parental exclusiva do pai.	Em vigor.
	Procedimento interno que assegura que os trabalhadores homens que são pais gozam a licença parental exclusiva do pai.	Em vigor.
	Criação e implementação de procedimento interno que assegura que os trabalhadores homens que foram pais, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro.	Em vigor.
	Criação e implementação de procedimento interno que assegura que as trabalhadoras que foram mães, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro.	Em vigor.
	Procedimento interno que assegura que, em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adoptante gozam a licença por adopção.	Em vigor.
	Procedimento interno que assegura que a C-PLASTIC respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença parental complementar, após comunicação por parte deste nos termos da lei.	Em vigor.
	Procedimento interno que assegura que a Sociedade respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença para assistência a filho/a.	Em vigor.
	Procedimento interno que assegura que a Sociedade respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica.	Em vigor.

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras.	Dispensa a gestantes - medida incorporada no Programa C onde a licença concedida a colaboradoras gestantes, até um limite máximo de 15 dias de calendário no período imediatamente anterior à data prevista para o parto, sem repercussões remuneratórias	Em vigor.
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras.	Possibilidade do colaborador faltar até 4 horas/ mês para tratar de assuntos particulares. O colaborador poderá ser autorizado a faltar justificadamente ao trabalho, sem perda de retribuição, até ao limite de 4 horas mensais, por motivo de necessidade esporádica de tratar de assuntos particulares, mediante comunicação prévia ao respectivo superior hierárquico.	Em vigor.
	Procedimento interno que assegura que a Sociedade respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para a adopção	Em vigor.
	Procedimento interno que assegura que a Sociedade respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável.	Em vigor.
	Procedimento interno que assegura que a C-PLASTIC respeita o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais	Em vigor.
	Procedimento interno que assegura que a C-PLASTIC respeita o direito do pai trabalhador a dispensa para aleitação e da mãe trabalhadora a dispensa para amamentação ou aleitação.	Em vigor.
	Procedimento interno que assegura que a C-PLASTIC respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a filho/a.	Em vigor.
Garantia do gozo do direito de redução do tempo de trabalho âmbito da parentalidade por todos os trabalhadores.	Procedimento interno que assegura que a Sociedade respeita os direitos de todos os trabalhadores no que respeita à redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica	Em vigor.
Garantia do gozo do direito a formação para reinserção profissional no âmbito da parentalidade por todos os trabalhadores.	Procedimento interno que assegura que a C-PLASTIC respeita o direito à formação para reinserção profissional de trabalhador após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica.	Em vigor.
Garantir a protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.	Procedimento interno que assegura que a Sociedade respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado (direito esse que se aplica a qualquer dos progenitores em caso de aleitação).	Em vigor.

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação
Garantir a protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.	Procedimento interno que assegura que a C-PLASTIC respeita o direito da trabalhadora grávida, do com filho/a de idade inferior a 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar.	Em vigor.
	Procedimento interno que assegura que a Sociedade respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante s ser dispensada de prestar trabalho no período nocturno.	Em vigor.
	Procedimento interno que assegura que a Sociedade respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde.	Em vigor.
Garantir a protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a Sociedade cumpre o disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, solicitando parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador em gozo de licença parental.	Em vigor.
Garantir a comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou com trabalhador no gozo de licença parental.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a C-PLASTIC cumpre o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, comunicando à CITE a não renovação de contrato a termo, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador em gozo de licença parental.	Em vigor.

6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal de todos os trabalhadores.	Certificação da C-PLASTIC como Empresa Familiarmente Responsável (EFR) - mais do que uma certificação, a EFR é um modelo de gestão assente na medição de indicadores e promoção de medidas que visam responder a uma cultura organizacional cada vez mais baseada na flexibilidade, conciliação e equilíbrio. Actualmente, a C-PLASTIC tem várias medidas que são facilitadoras da conciliação e que contribuem para a satisfação e bem estar no local de trabalho, bem como para o desenvolvimento sustentável do negócio.	A implementar 2024 - 2025
	Realização de duas auditorias anuais para gestão de todo o modelo de conciliação e implementação de novas medidas.	A implementar 2024 - 2025
	Disponibilização de um conjunto vasto de benefícios para os colaboradores da C-PLASTIC que promovem o seu bem-estar e o da sua família, como por exemplo, (i) despesas com creche / infantário (valor mensal a decidir pelo colaborador até ao limite dos créditos Flex, financiado sob a forma de voucher, para filhos de colaboradores com idade inferior a 7 anos); (ii) despesas de educação de descendentes (valor mensal a decidir pelo colaborador até ao limite dos créditos Flex, financiado sob a forma de voucher, para filhos de colaboradores com idade superior a 7 anos.); 3 Despesas com transportes (O colaborador pode utilizar os seus créditos Flex para financiar as suas despesas de transporte (aquisição de passe social).	A implementar 2024 - 2025
	Criação e divulgação de conteúdos e iniciativas relevantes de promoção da conciliação da vida profissional e familiar, de literacia nas áreas digitais para pais e filhos e conteúdos de promoção do bem-estar e felicidade familiar.	A implementar 2024 - 2025
	Implementação do Programa C: a C-PLASTIC visa implementar um programa que tem como objectivo promover a qualidade de vida de quem integra a C-PLASTIC, fomentando o equilíbrio e a conciliação nos diversos planos da vida - profissional, familiar e social. Alguns exemplos de medidas: 1. Prémio C-PLASTIC Júnior; 2. Rotas C-PLASTIC; 3. C-PLASTIC Family e 4. Estágios Verão Filhos e Netos	A implementar 2024 - 2025
	Promoção de workshops de sensibilização dirigidos a colaboradores sobre várias temáticas de bem-estar psicossocial, numa ótica de conhecimento e prevenção de questões contemporâneas de âmbito da Pessoa, da Família e da Saúde Mental.	A implementar 2024 - 2025

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal de todos os trabalhadores.	Promoção de iniciativas e conteúdos relevantes de apoio e exploração vocacional para os filhos e filhas dos colaboradores com o objetivo de ajudar os jovens a tomarem uma decisão mais esclarecida e informada sobre o futuro das profissões, através das iniciativas no âmbito do Programa C.	A implementar 2024 - 2025
	Oferta de telemóvel profissional aos colaboradores com cargos de chefia, quadros superiores e com funções para as quais seja indispensável o telemóvel profissional.	Em vigor.
	Apoio e acompanhamento dos colaboradores com deficiência.	A implementar 2024 - 2025
	Possibilidade dos colaboradores receberem pequenas encomendas particulares no Local de trabalho.	Em vigor.
	Disponibilização de espaços físicos/ equipamentos que promovem a saúde e bem-estar nas instalações da C-PLASTIC	Em vigor.
	Existência de várias campanhas de promoção de estilos de vida saudáveis, tais como, prevenção de doenças cardiovasculares e prevenção da diabetes.	Em vigor.
	Atribuição de 4 horas/mês para assuntos particulares: colaboradores são autorizados a faltar justificadamente ao trabalho, sem perda de retribuição, até ao limite de 4 horas mensais, por motivo de necessidade esporádica de tratar de assuntos particulares, mediante comunicação prévia à hierarquia.	Em vigor.
	Trabalho à distância: possibilidade de trabalhar à distância em caso de necessidade, caso a hierarquia e a tipologia de trabalho o permitam..	Em vigor.
	Implementação de um programa de voluntariado corporativo, com medidas que integram nas iniciativas a colaboração de familiares de trabalhadores, de trabalhadores já aposentados, de parceiros de negócio e outros stakeholders.	Em vigor.
	Bolsa de 4 horas que permite que colaboradores possam activar horas de voluntariado em projectos à sua escolha, inclusivamente em projectos que vão para além daqueles que a C-PLASTIC promove. A bolsa é para utilização em horário laboral e é composta por um máximo de 44 horas por ano, que podem ser utilizadas mensalmente até um máximo de 8 horas	Em vigor.
	Dispensa a gestantes - medida incorporada no Programa C. Licença concedida a colaboradoras gestantes, até um limite máximo de 15 dias de calendário no período imediatamente anterior à data prevista para o parto, sem repercussões remuneratórias	Em vigor.

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal de todos os trabalhadores.	Horário flexível - horário de entrada e saída e de almoço flexíveis, permitindo adequá-lo melhor às necessidades dos trabalhadores desde que cumprido o período de presença obrigatória e as horas mensais definidas sejam cumpridas	Em vigor.
	Terça-feira de Carnaval como dia de descanso	Em vigor.
	Tolerância de ponto pela Páscoa, Natal e Ano Novo.	Em vigor.
	Redução do período normal de trabalho semanal para 38h.	Em vigor.
	Atribuição de 24 dias úteis de férias por ano.	Em vigor.
	Licença sem retribuição de natureza especial: A C-PLASTIC pode conceder aos trabalhadores, a pedido, licença sem retribuição especial com fundamento em (i) mudança temporária de domicílio do cônjuge do trabalhador ou de pessoa que viva em união de facto ou (ii) necessidade de prestar assistência a membros do agregado familiar em casos de doença ou acidente	Em vigor.
	Implementação das Medidas de Flexibilidade da C-PLASTIC através da criação de um grupo de trabalho para implementar um projecto de flexibilidade.	A implementar 2024 - 2025
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos que têm responsabilidades familiares	Horário flexível - horário de entrada e saída e de almoço flexíveis, permitindo adequá-lo melhor às necessidades dos trabalhadores desde que cumprido o período de presença obrigatória e as horas mensais definidas sejam cumpridas	Em vigor.
	Dispensa a gestantes - medida incorporada no Programa Conciliar. Licença concedida a colaboradoras gestantes, até um limite máximo de 15 dias de calendário no período imediatamente anterior à data prevista para o parto, sem repercussões remuneratórias.	Em vigor.
	Atribuição de 4 horas/mês para assuntos particulares: colaboradores são autorizados a faltar justificadamente ao trabalho, sem perda de retribuição, até ao limite de 4 horas.	Em vigor.
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, caso exista parecer desfavorável emitido pela CITE à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a Sociedade respeita esse parecer, permitindo ao trabalhador praticar o horário solicitado.	Em vigor.
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a C-PLASTIC respeita o direito dos trabalhadores com responsabilidades familiares a trabalho a tempo parcial.	A implementar 2024 - 2025

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, caso exista intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, é solicitada emissão de parecer prévio à CITE.	Em vigor.
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, caso exista parecer desfavorável emitido pela CITE à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a Sociedade respeita esse parecer, permitindo ao trabalhador praticar o horário solicitado.	Em vigor.
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, tendo havido aceitação, nos precisos termos em que foi requerido, de pedido de prestação de actividade em regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a EDP cumpre o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.	Em vigor.
Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de todos os trabalhadores, em particular dos que têm responsabilidades familiares.	Atribuição de 4 horas/mês para assuntos particulares: colaboradores são autorizados a faltar justificadamente ao trabalho, sem perda de retribuição, até ao limite de 4 horas mensais, por motivo de necessidade esporádica de tratar de assuntos particulares, mediante comunicação prévia à hierarquia	Em vigor.
	Dispensa a gestantes - medida incorporada no Programa C. Licença concedida a colaboradoras gestantes, até um limite máximo de 15 dias de calendário no período imediatamente anterior à data prevista para o parto, sem repercussões remuneratórias	Em vigor.
	Terça-feira de Carnaval como dia de descanso.	Em vigor.
	Tolerância de ponto pela Páscoa, Natal e Ano Novo.	A implementar 2024 - 2025
	Antecipação à pré-reforma e pré-reforma: colaboradores com mais de 40 anos de antiguidade ou que tenham atingido 61 anos de idade e uma antiguidade igual ou superior a 37 anos, têm o direito a passar à situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma, em função da sua idade e antiguidade com direito a um regime de redução de horário.	Em vigor.
	Licença sem retribuição de natureza especial: A EDP pode conceder aos trabalhadores, a pedido, licença sem retribuição especial com fundamento em (i) mudança temporária de domicílio do cônjuge do trabalhador ou de pessoa que viva em união de facto ou (ii) necessidade de prestar assistência a membros do agregado familiar em casos de doença ou acidente	Em vigor.

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação
Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de todos os trabalhadores, em particular dos que têm responsabilidades familiares.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a C-PLASTIC considera faltas justificadas i) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora e ii) as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um.	Em vigor.
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a Sociedade respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei.	Em vigor.
Garantir que o regime de dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de todos os trabalhadores, em particular dos que têm responsabilidades familiares.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a Sociedade respeita a excepção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.	Em vigor.
Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de todos os trabalhadores, em particular dos que têm responsabilidades familiares.	Criação e implementação de procedimento interno que garanta que a C-PLASTIC respeita o direito que o trabalhador ou a trabalhadora com filho com idade até 3 anos tem a exercer a actividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a actividade desempenhada e a empresa disponha de recursos e meios para o efeito.	Em vigor.
Garantir que a modalidade de jornada contínua contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de todos os trabalhadores, em particular dos que têm responsabilidades familiares.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa concede a modalidade de jornada contínua a pedido de trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica	Em vigor.
Garantir que a modalidade de meia jornada contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de todos os trabalhadores, em particular dos que têm responsabilidades familiares.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a Sociedade concede a modalidade de meia jornada a pedido de trabalhador ou trabalhadora – (i) com 55 anos ou mais e que tenha netos com idade inferior a 12 anos; ou (ii) que tenha filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.	Em vigor.

7. Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação
Prevenir e combater o assédio no trabalho. Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade dos trabalhadores.	Formação para todos os colaboradores em matéria de Código de Ética.	Em vigor.
	Formação para todos os colaboradores com responsabilidades de gestão em matéria de Código de Ética.	Em vigor.
	Elaboração e adopção de Código de Ética. Tendo uma dimensão global, a C-PLASTIC integra colaboradores de diferentes gerações e culturas, o que confere diversidade e riqueza à organização. Assim sendo, torna-se necessário que todos aqueles que dirigem a C-PLASTIC independentemente da geografia em causa estejam alinhados quanto à matriz de conduta vigente.	Em vigor.
	Processo de Reclamação Ética: a C-PLASTIC fomenta o desenvolvimento de climas organizacionais abertos e positivos, pelo que existem numerosas vias para que colaboradores, clientes, fornecedores ou outras partes interessadas apresentem reclamações ou sugestões. Em particular, a C-PLASTIC informa todos os trabalhadores sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de actos de discriminação moral e/ou sexual.	Em vigor.
	Sistema de Gestão do Desempenho Ético: a Gestão da Ética assume particular relevância, tanto na promoção de confiança nas relações, como na responsabilização de cada um pelas consequências das decisões tomadas e pelos actos praticados: a nível individual, através da consciencialização e da exigência ética; a nível organizacional, minimizando o risco de ocorrência de más práticas éticas e mantendo uma cultura consistente com os valores assumidos.	Em vigor.
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho.	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a EDP confere o direito de indemnização à vítima de prática de assédio.	A implementar 2024 - 2025
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a Sociedade garante que o ou a denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionados disciplinarmente, a menos que tenham actuado com dolo.	A implementar 2024 - 2025
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a Sociedade assume a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio.	A implementar 2024 - 2025

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho.	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a C-PLASTIC considera justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspectiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu representante	A implementar 2024 - 2025
	Elaboração e adopção de Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho. A C-PLASTIC tem um Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, que promove a adopção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	Em vigor.
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, caso tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a Sociedade instaura procedimento disciplinar. A C-PLASTIC tem um Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, que promove a adopção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.	Em vigor.

04
Monitorização e Colaboração

As ações delineadas no Plano são regularmente avaliadas e monitoradas pela C-PLASTIC para garantir sua completa implementação e identificar oportunidades de melhoria.

Este acompanhamento é conduzido por uma equipa operacional dedicada à Diversidade e Inclusão (D&I) - o *Gabinete de Inclusão*. Essa equipa trabalha em conjunto com outras áreas transversais de suporte ao negócio e especializadas em diversas áreas.
As responsabilidades do Gabinete de Inclusão, conforme expressas na Política de Diversidade da EDP, incluem:

- Assegurar e acompanhar a implementação de iniciativas, planos de melhoria contínua e medidas relacionadas à diversidade.
- Formar equipas de trabalho ou encaminhar para as estruturas organizacionais adequadas a implementação das medidas, definindo os respectivos prazos.
- Garantir a divulgação das diversas iniciativas, planos de melhoria contínua e medidas em matéria de diversidade, bem como sua integração com outras intervenções transversais, como o Processo Ético ou relacionamento com Fornecedores, entre outras.
- Monitorar os impactos da política de diversidade através da análise de indicadores específicos.

O progresso das iniciativas desenvolvidas e os indicadores internos de igualdade de género serão publicados anualmente no Relatório e Contas e no Relatório de Sustentabilidade da C-PLASTIC

O *Gabinete de Inclusão*, conforme mencionado anteriormente, é um instrumento fundamental para impulsionar e disseminar a inclusão na C-PLASTIC. Ele opera de forma multidisciplinar, permitindo não só a manutenção do investimento na implementação de medidas comprometidas, mas também abrindo espaço para que todos os colaboradores da C-PLASTIC possam se envolver ativamente em iniciativas de D&I.

Essa abordagem integrada promove a troca de melhores práticas entre colaboradores, empresas e entidades de diversos setores, tanto nacional quanto internacionalmente, contribuindo para promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em diversas organizações e na sociedade como um todo.

05
Conclusão

A C-PLASTIC procura não apenas destacar a importância evidente de promover uma empresa, um ambiente de trabalho e uma cultura diversificada, mas também reconhecer a relevância de ambientes mais inclusivos como fatores críticos e diferenciadores na promoção da criatividade, da inovação e de resultados de excelência.

Mais do que simplesmente reunir diferentes perspectivas e visões de mundo, é cada vez mais crucial integrar todas essas dimensões de forma consciente e inclusiva, procurando assim obter uma vantagem competitiva.

Como uma empresa socialmente responsável, a C-PLASTIC incorpora em seus valores e práticas os princípios da Diversidade e Inclusão (D&I). O nosso objetivo é atrair, desenvolver e reter diversas fontes de talento, reconhecendo a diversidade como um catalisador da inovação organizacional, permitindo-nos obter uma compreensão mais completa da sociedade na qual estamos inseridos.

As principais metas da C-PLASTIC incluem contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores, eliminar barreiras de carreira, promover um equilíbrio entre vida pessoal e profissional e, fundamentalmente, promover a igualdade de género.

Além do acompanhamento e compromisso do Conselho de Administração Executivo na contínua melhoria das condições de trabalho, bem como na promoção do mérito e da eficiência, há um foco crescente na diversidade e inclusão, reconhecendo que isso se tornou um fator crítico de sucesso, estando verdadeiramente integrado na agenda estratégica da gestão de pessoas na C-PLASTIC.

Para o Plano 2024-2025, a C-PLASTIC está determinada em continuar nesse caminho, fortalecendo sua diversidade em diversos aspectos, pois acredita que é através da inclusão dessa diversidade que podemos trazer novas abordagens e agregar mais valor ao negócio. Procuramos a contratação de novos perfis analíticos e tecnológicos, alinhados com a transformação digital e renovação geracional da empresa.

Neste contexto, tencionamos promover uma cultura que atraia e potencialize talentos, estimule o desenvolvimento pessoal e profissional, aposte na flexibilidade, na colaboração e no envolvimento de todos, reconhecendo e recompensando a excelência e o mérito, valorizando a individualidade e criando um ambiente de bem-estar, respeito, igualdade de oportunidades e produtividade para todos.

Lisboa, 13 Janeiro de 2024
CAPTURE PLASTIC, LDA