



PLANO PARA A
IGUALDADE DE
GÉNERO
2022



RAMADA INVESTIMENTOS
E INDÚSTRIA

1. INTRODUÇÃO



- O Plano para a Igualdade de Género da RAMADA INVESTIMENTOS E INDÚSTRIA, S.A. , a vigorar durante o ano de 2022, tem como objetivo fundamental, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 7.º, n.º 1, da Lei n.º 62/2017, de 1 de Agosto, contribuir, ainda mais, para alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional
- O presente PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO é aplicável a todos os colaboradores e todas as colaboradoras do GRUPO RAMADA, incluindo os respetivos órgãos sociais, de todas as empresas do GRUPO RAMADA
- Os princípios da igualdade e da não discriminação e promoção da igualdade entre mulheres e homens são tarefas fundamentais do Estado e a implementação e execução de políticas ativas de igualdade entre mulheres e homens constitui um desígnio de todas as organizações

2. ESTRATÉGIA RAMADA



- O respeito pela dignidade humana e o cumprimento estrito, sem quaisquer reservas, de toda a legislação aplicável nesta matéria são princípios que não podem deixar de ser um desígnio de qualquer empresa, e, em concreto para o GRUPO RAMADA, são um valor superior, inquestionável e inalienável
- Os direitos pessoais constitucionalmente consagrados são fundamentais para a RAMADA e, por esta razão, zela pela salvaguarda dos direitos de personalidade de todos os colaboradores e todas as colaboradoras, o que se traduz, designadamente:
 1. na promoção ativa da igualdade de oportunidades
 2. na adoção de práticas, processos e procedimentos que repudiam a discriminação e quaisquer tratamentos diferenciados em função da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical

2. ESTRATÉGIA RAMADA



- O GRUPO RAMADA privilegia as competências e o talento de todos os colaboradores e de todas as colaboradoras, reconhecendo-os como fator de vantagem competitiva sustentável, e pauta a sua atuação por uma estratégia de recursos humanos assente nas seguintes linhas de orientação:
 - atrair e reter os melhores profissionais para assegurar a excelência da organização e consolidar a sua imagem de referência
 - preparar uma organização adequada e eficiente capaz de enfrentar desafios futuros, dotando-a com os instrumentos de gestão necessários, nomeadamente de pessoas e competências
 - desenvolver as competências de todos os colaboradores e de todas as colaboradoras dotando-os de uma maior polivalência, preparando-os assim para planos de sucessão e desafios futuros
 - criar na organização uma cultura de desempenho capaz de mobilizar todos os colaboradores e todas as colaboradoras para comportamentos de excelência e orientá-los para a prossecução de objetivos desafiantes

3. CONTEXTO RAMADA



1. NÚMERO DE COLABORADORES E COLABORADORAS E VÍNCULO CONTRATUAL

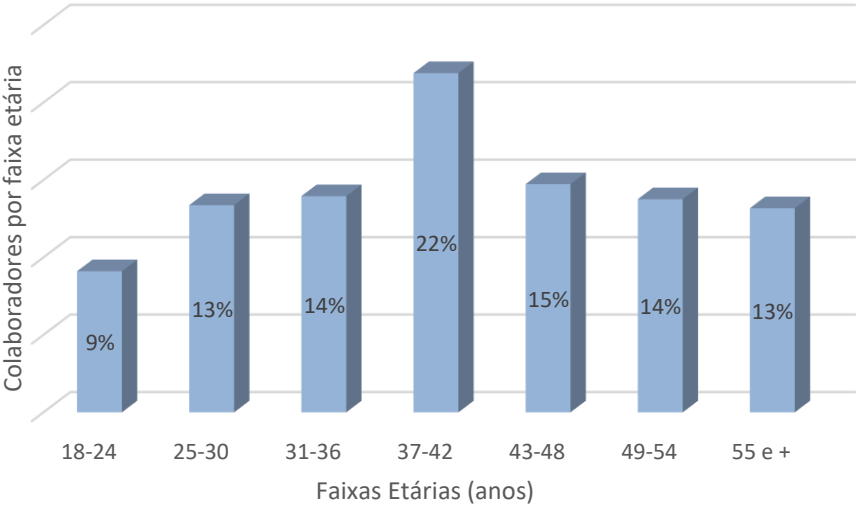
(dados a 31.08.21)

NÚMERO COLABORADORES E VÍNCULO CONTRATUAL

(dados 31/08/2021)

Género		masc.	fem.	Total
Contrato com Grupo Ramada		429	56	485
Estagiários e Subcontratados		26	5	31
Vínculo Contratual	Contrato por tempo indeterminado	75%	10%	85%
	Contrato a termo	8%	1%	9%
	Estágios	0%	0%	0%
	Subcontratados	5%	1%	6%
Taxa de Rotatividade	Admissões	5,81%	0,58%	6,40%
	Rescisões	3,29%	0,39%	3,68%

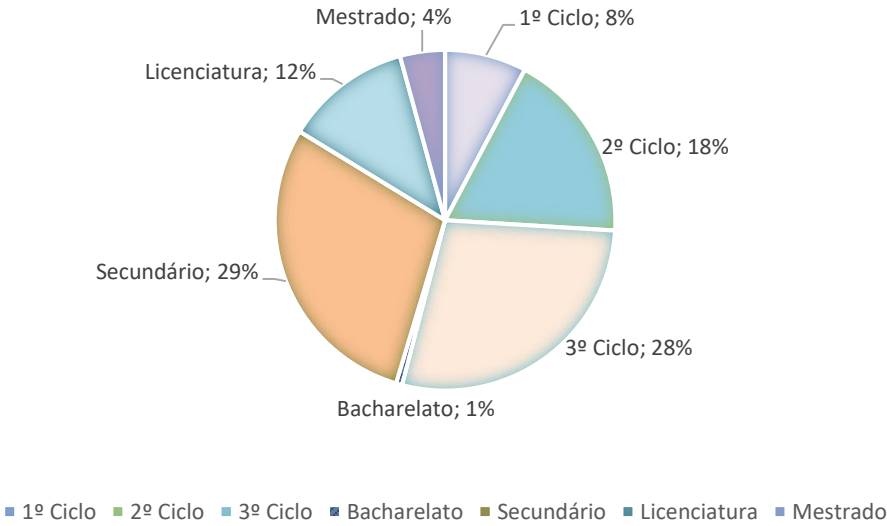
2. FAIXA ETÁRIA (dados a 31.08.21)



3. CONTEXTO RAMADA



3. NÍVEL DE ESCOLARIDADE (dados a 31.08.21)



4. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO (dados a 31.08.21)

	2021		
			TOTAL
NÚMERO	4	2	6
(%)	66,67	33,33	100

4. OBJETIVOS E MEDIDAS



DIMENSÃO: IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO	
OBJETIVO	MEDIDA
GARANTIR A OBSERVÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO NOS PROCESSOS E PROCEDIMENTOS DE SELEÇÃO E RECRUTAMENTO	Continuar a assegurar que os processos de recrutamento apresentam sempre listas de potenciais trabalhadores e trabalhadoras suficientemente representativas de ambos os géneros
	Fomentar e promover o equilíbrio entre equipas, em especial em áreas onde tradicionalmente predomina um dos sexos
	Reforçar os princípios da igualdade e não discriminação no âmbito do plano de formação
DIMENSÃO: IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	
OBJETIVO	MEDIDA
GARANTIR QUE TODOS OS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DESEMPENHAM A SUA ATIVIDADES EM IGUAIS CONDIÇÕES E QUE A AVALIAÇÃO E PROGRESSÃO RESPEITAM INTEGRALMENTE OS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	Continuar a assegurar que as políticas de progressão na carreira e avaliação de desempenho são definidas tendo por base preocupações de promoção da diversidade para as mesmas funções
	Continuar a assegurar que a progressão não depende de critérios relacionados com a disponibilidade dos trabalhadores e trabalhadoras ou com as suas responsabilidades familiares
	Reforçar a igualdade de género no âmbito dos planos de desenvolvimento de competências de gestão e liderança

4. OBJETIVOS E MEDIDAS



DIMENSÃO: IGUALDADE REMUNERATÓRIA	
OBJETIVO	MEDIDA
GARANTIR UMA POLÍTICA DE GESTÃO DE REMUNERAÇÕES BASEADA NO MÉRITO E NOS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	Continuar a assegurar que as regras em matéria de igualdade e não discriminação são observadas na definição dos conteúdos funcionais
	Continuar a assegurar a igualdade e não discriminação na atribuição de benefícios, os quais devem estar associados a critérios objetivos
DIMENSÃO: PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE	
OBJETIVO	MEDIDA
GARANTIR A PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE E O RESPEITO INTEGRAL PELOS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO EM SEDE DE PARENTALIDADE	Promover o gozo dos direitos relacionados com a parentalidade nas diferentes dimensões
	Continuar a assegurar a igualdade e não discriminação na atribuição de benefícios relacionados com a parentalidade, os quais devem estar associados a critérios objetivos
	Continuar a assegurar a divulgação de informação sobre legislação relativa à proteção da parentalidade

4. OBJETIVOS E MEDIDAS



DIMENSÃO: CONCILIAÇÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL	
OBJETIVO	MEDIDA
GARANTIR A PROMOÇÃO DE FORMAS DE CONCILIAÇÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL	Incentivar a participação nas iniciativas escolares dos filhos e filhas
	Possibilitar, sempre que necessário e se revelar possível e compatível com a atividade desempenhada, o trabalho a partir de casa
	Utilizar linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo na promoção e divulgação das políticas e práticas em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal



5. MONITORIZAÇÃO



A implementação, concretização e execução do presente PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO e das medidas nele previstas serão acompanhadas durante o ano de 2022

O Conselho de Administração da RAMADA aprovará eventuais modificações das medidas apresentadas e/ou definirá novas medidas que contribuam para o desenvolvimento das políticas e práticas em sede de igualdade de género

