PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2024

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 2024, 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 para fortalecer uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional
- O presente PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO é aplicável a todas as colaboradoras e todos os colaboradores 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 todas as colaboradoras e todos os colaboradores, 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 todas as colaboradoras e de todos os colaboradores, 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 todas as colaboradoras e de todos os colaboradores 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 todas as colaboradoras e todos os colaboradores para comportamentos de excelência e orientá-los para a prossecução de objetivos desafiantes

3. CONTEXTO RAMADA

1. NÚMERO DE COLABORADORAS E COLABORADORES E VÍNCULO CONTRATUAL

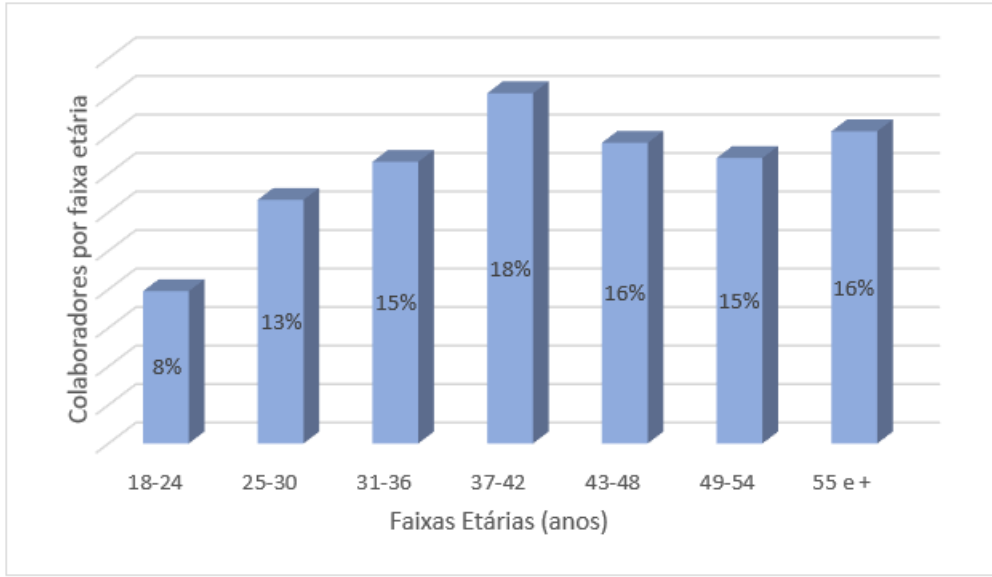
(dados a 31.07.2023)

NÚMERO COLABORADORAS/ES E VÍNCULO CONTRATUAL

(dados 31.07.2023)

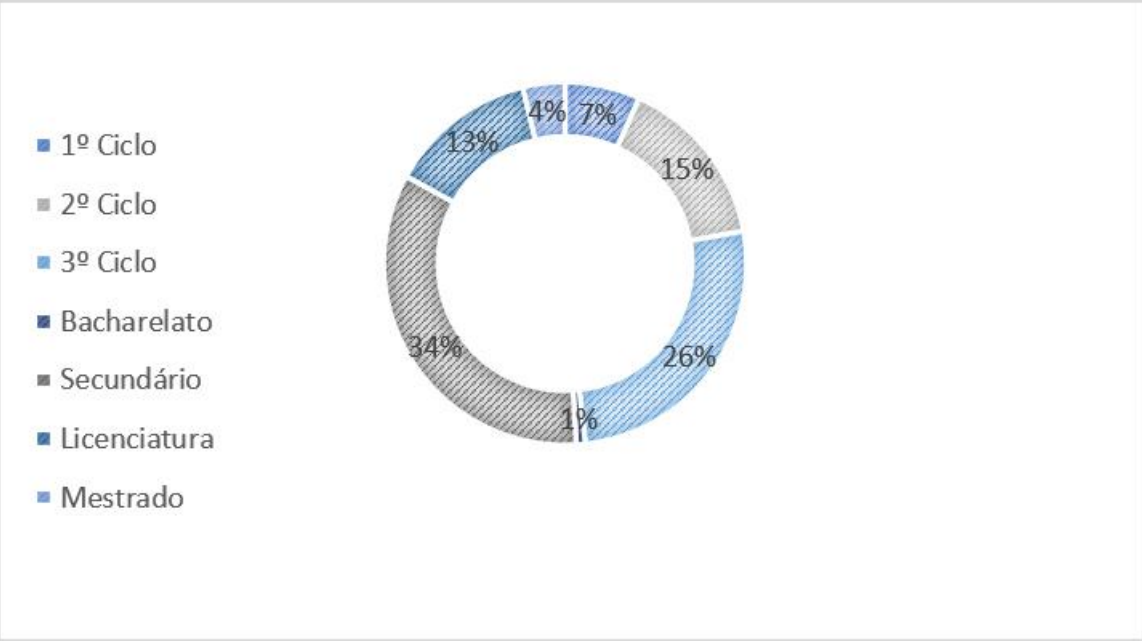
		Homens	Mulheres	Total
Contrato com Grupo Ramada		416	70	486
Estágiários e Subcontratados		17	3	20
Vínculo Contratual	Contrato por tempo indeterminado	370	62	432
	Contrato a termo	46	8	54
	Estágios	0	2	2
	Subcontratados	17	1	18
Taxa de Rotatividade	Admissões	80	8	88
	Rescisões	87	5	92

2. FAIXA ETÁRIA (dados a 31.07.2023)



3. CONTEXTO RAMADA

3. NÍVEL DE ESCOLARIDADE (dados a 31.07.2023)



4. CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO (dados a 31.07.2023)

	2023		
	🚹	🚺	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 trabalhadoras e trabalhadores suficientemente representativas de ambos os sexos
	Fomentar e promover o equilíbrio entre equipas, em especial em áreas onde tradicionalmente predomina um dos sexos
	Manter os princípios da igualdade e não discriminação no âmbito do plano de formação
DIMENSÃO: IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	
OBJETIVO	**MEDIDA**
GARANTIR QUE TODAS AS TRABALHADORAS E TRABALHADORES 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 das trabalhadoras e trabalhadores 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 das filhas e filhos
	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 2024, com uma periodicidade regular, pela Direcão de Recursos Humanos

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