

Teixeira Duarte, S.A.

[www.teixeiraduarte.com](http://www.teixeiraduarte.com)

# Plano para a Igualdade 2023

## ÍNDICE

IDENTIFICAÇÃO DA SOCIEDADE .....	3
1. ENQUADRAMENTO .....	4
2. INTRODUÇÃO .....	4
3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO .....	5
4. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS NO GRUPO TEIXEIRA DUARTE .....	5
5. PLANO PARA A IGUALDADE 2023 .....	9

## IDENTIFICAÇÃO DA SOCIEDADE

TEIXEIRA DUARTE, S.A.

SOCIEDADE ABERTA

Sede: Lagoas Park, Edifício 2 - 2740-265 Porto Salvo

Capital Social: € 210.000.000

Número Único de Pessoa Coletiva e de

Matrícula na Conservatória do Registo Comercial de Cascais-Oeiras 509.234.526

### 1. ENQUADRAMENTO

A Teixeira Duarte, S.A. (TD, S.A.) sempre assumiu a preocupação em assegurar um tratamento digno aos colaboradores e colaboradoras, com respeito pelos seus direitos humanos e laborais, incluindo uma efetiva igualdade entre todos/as.

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto veio determinar que os órgãos de administração e de fiscalização das sociedades emitentes de ações admitidas à negociação em mercado regulamentado passem progressivamente a ter uma composição equilibrada em termos de sexo, o que a Teixeira Duarte, S.A. cumpre.

O mesmo diploma estabeleceu que as empresas cotadas em bolsa passem a ter que aprovar planos para a igualdade anuais *tendentes a 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*, devendo publicar os planos no respetivo sítio da Internet, até dia 15 de setembro de cada ano, nos termos do despacho normativo nº18/2019 de 21 de junho.

Neste enquadramento, no dia 14 de setembro de 2021, a Teixeira Duarte, S.A. aprovou em reunião do seu Conselho de Administração o seu Plano para Igualdade para 2022 que, associado aos fatores internos e externos relevantes para o seu propósito e para a sua orientação estratégica, serviu de base para a elaboração do Plano para a Igualdade para 2023 que agora se apresenta.

### 2. INTRODUÇÃO

A Teixeira Duarte, S.A. tem vindo a incorporar, na sua estratégia de gestão, ações que contribuem para que a igualdade de género nos seus diferentes domínios (i.e. respeito pela dignidade dos homens e mulheres no local de trabalho; conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e qualidade no emprego) seja uma realidade dentro das empresas do Grupo.

Tendo por base a Missão “Fazer, contribuindo para a construção de um mundo melhor”, objetivo partilhado por todos os colaboradores e colaboradoras do Grupo, independentemente da sua área de atuação, geografia, ou equipa de trabalho, a Teixeira Duarte adotou vários instrumentos orientadores da atuação das empresas participadas em matéria de promoção da igualdade de género e de prevenção de práticas discriminatórias, entre os quais se salientam os seguintes:

- A atuação da Teixeira Duarte, S.A. é realizada em conformidade com as [Declarações de Direitos Humanos da ONU](#), com os Princípios Orientadores da [Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico](#) (OCDE), da [Organização Internacional do Trabalho](#) (OIT), a legislação nacional e internacional e os 10 Princípios do Pacto Global das Nações Unidas nos domínios dos [Direitos Humanos](#), [Práticas Laborais](#), [Ambiente](#), [Concorrência e combate à Corrupção e Suborno](#), [Branqueamento de Capitais e Financiamento do Terrorismo](#).
- O Grupo Teixeira Duarte tem em vigor um [Código de Ética e Conduta](#) de cumprimento obrigatório a todos/as os/as seus/suas colaboradores/as, que no seu capítulo sobre “*Compromissos com as Regras Laborais*” consagra expressamente a obrigatoriedade de igualdade de tratamento e não discriminação, proibição de assédio, bem como a promoção da conciliação com a vida familiar e pessoal e proteção na parentalidade. O referido Código de Ética e Conduta prevê a existência de um Canal de Ética para onde todos/as os/as colaboradores/as (bem como entidades terceiras) devem comunicar eventuais irregularidades (nomeadamente situações de assédio no trabalho) identificadas, sem que os/as denunciadores possam sofrer represálias por denúncias de boa-fé.
- Cientes da importância da opinião dos/as colaboradores/as na melhoria das organizações com a implementação de medidas que vão, efetivamente, ao encontro dos interesses da pessoa trabalhadora, a Teixeira Duarte implementou um canal de ideias, acessível através do Portal Corporativo em [www.canaldeideias.teixeiraduarte.pt](http://www.canaldeideias.teixeiraduarte.pt), onde se pode apresentar sugestões e medidas que podem ser consideradas como importantes para a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

## PLANO PARA A IGUALDADE 2023

Não obstante o relatório da CITE relativo ao Plano Anual para a Igualdade da Teixeira Duarte, S.A. para 2022 concluir que o mesmo cumpre com todos os requisitos legais aplicáveis, a Teixeira Duarte, S.A., alicerçada na sua cultura e nos seus objetivos em matéria de igualdade, apresenta o seu Plano para a Igualdade para 2023 que, em linha com as orientações constantes do “Guião para Implementação de Planos de Igualdade para Empresas” estabelecidos pelo Despacho Normativo n.º 18/2019, tem como objetivo divulgar novas medidas a implementar, bem como atualizar e divulgar procedimentos e práticas já implementadas e em vigor no Grupo Teixeira Duarte no âmbito da Igualdade de Género definida pela legislação portuguesa.

O Plano para a Igualdade, definido para 2023, representa o compromisso da Teixeira Duarte, S.A. para com as medidas nele constantes e será monitorizado por um Grupo de Trabalho (*Task Force* interna) através da avaliação do cumprimento das metas definidas para cada uma das medidas com o intuito de incorporar novas medidas e/ou reajustar as existentes.

Este Grupo de Trabalho é composto por quatro membros – dois do sexo masculino e dois do sexo feminino – de diferentes áreas de atuação dentro do Grupo Teixeira Duarte (Sustentabilidade / Recursos Humanos / Construção / Concessões e Serviços) e que atuam com o acompanhamento do Conselho de Administração.

### 3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

A Teixeira Duarte, S.A., enquanto sociedade cotada de topo do Grupo Teixeira Duarte não detém colaboradores/as para além dos membros dos órgãos sociais e tem em vigor uma Política de Diversidade dos Órgãos de Administração e Fiscalização, aprovada em Assembleia Geral.

Nesta circunstância, e considerando que as empresas do Grupo Teixeira Duarte operam em seis setores diferentes (Construção, Concessões e Serviços, Imobiliária, Hotelaria, Distribuição e Automóvel) e em 22 países com culturas e enquadramentos legais muito distintos, entende-se que a forma adequada *de 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* dentro do Grupo Teixeira Duarte, será obtida através da elaboração de um Plano para a Igualdade que apresente um conjunto de objetivos e medidas que deverão ser implementadas e desenvolvidas diretamente pelas suas participadas.

Assim, a aprovação do Plano para a Igualdade 2023 pela Teixeira Duarte, S.A., enquanto sociedade cotada de topo do Grupo Teixeira Duarte, ou seja, é para ser aplicado a si e é extensível a todas as entidades subsidiárias – de forma adequada às suas realidades de atuação, tanto geográficas como setoriais – esclarecendo-se os significados e alcances das seguintes expressões utilizadas ao longo do presente documento:

**Teixeira Duarte:** É a identidade de um Grupo empresarial que se apresenta através daquela que é a sua imagem de marca: um Grupo português fundado numa casa de Engenharia – algo inerente à sua génese e ao seu fundador – que, com espírito empreendedor e apoio nos seus recursos humanos e meios técnicos, estendeu, desde há um século, a sua atuação a outros setores e mercados com uma identidade vivida e defendida por todos/as, com brio e carinho.

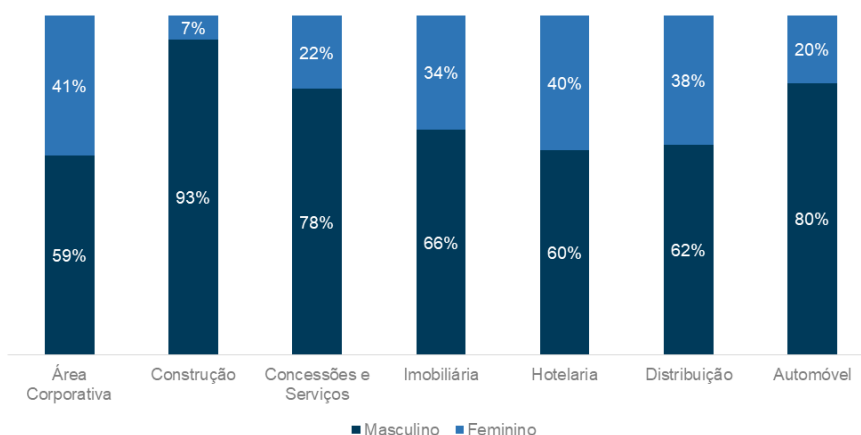
**Grupo Teixeira Duarte:** Teixeira Duarte, S. A. e conjunto de todas as entidades subsidiárias

### 4. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS NO GRUPO TEIXEIRA DUARTE

As empresas do universo do Grupo Teixeira Duarte prosseguem a sua política de Recursos Humanos conscientes de que os seus colaboradores e colaboradoras são o ativo mais importante que têm para o desenvolvimento das suas atividades.

Apresentam-se de seguida alguns números que sintetizam a sociografia desagregada por sexos no Grupo Teixeira Duarte (dados que reportam a 31 de dezembro de 2021):

- A 31 de dezembro de 2021, o Grupo tinha 9.093 colaboradores e colaboradoras, distribuídos pelos diversos setores de atuação:

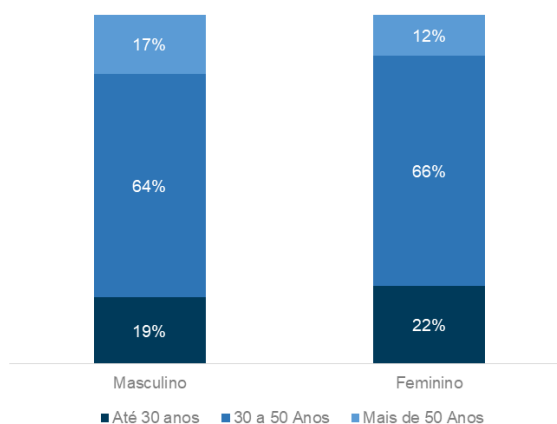


Colaboradores/as por Área de Atuação a 31 de dezembro de 2021

Resulta que, em 31 de dezembro de 2021, a maioria dos/as colaboradores/as do Grupo Teixeira Duarte eram do sexo masculino, em linha com o já verificado nos anos anteriores. Esta situação encontra justificação no facto de os setores da Construção e Concessões e Serviços (que juntos comportavam 69% da força de trabalho global nessa data) se tratarem de setores ligados a profissões tradicionalmente procuradas e ocupadas por pessoas do sexo masculino, tanto ao nível técnico, como a nível operacional.

A este propósito e a título de exemplo, refira-se que a empresa Teixeira Duarte – Engenharia e Construções, S.A. publicou em 2021, a partir da sua sede em Portugal, 37 vagas de emprego para áreas ligadas à sua produção, tendo recebido cerca de 3.300 candidaturas, em que 70% eram de pessoas do sexo masculino e 30% de pessoas do sexo feminino. Em contrapartida, a empresa publicou 9 vagas de emprego para funções em áreas corporativas, tendo 40% das candidaturas recebidas sido de pessoas do sexo masculino e 60% de pessoas do sexo feminino.

- No que respeita à distribuição por idades, a maioria dos/as colaboradores/as do Grupo Teixeira Duarte situa-se na faixa etária entre os 30 e os 50 anos.

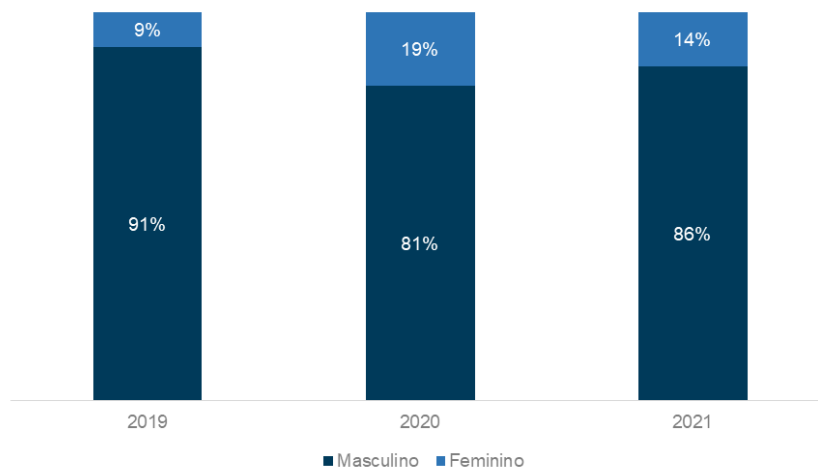


Colaboradores/as por Faixa Etária a 31 de dezembro de 2021.

- O Grupo tem registado uma evolução no que toca à igualdade em lugares de direção, como indica a evolução da percentagem de pessoas do sexo masculino e pessoas do sexo feminino pertencentes à Alta Direção do Grupo que são responsáveis por diferentes sociedades, setores, áreas de negócio, ou outras estruturas organizativas.

## PLANO PARA A IGUALDADE 2023

Em 31 de dezembro de 2021 os colaboradores e colaboradoras qualificados/as como pertencentes à Alta Direção totalizavam 42 pessoas do sexo masculino e 7 do sexo feminino.



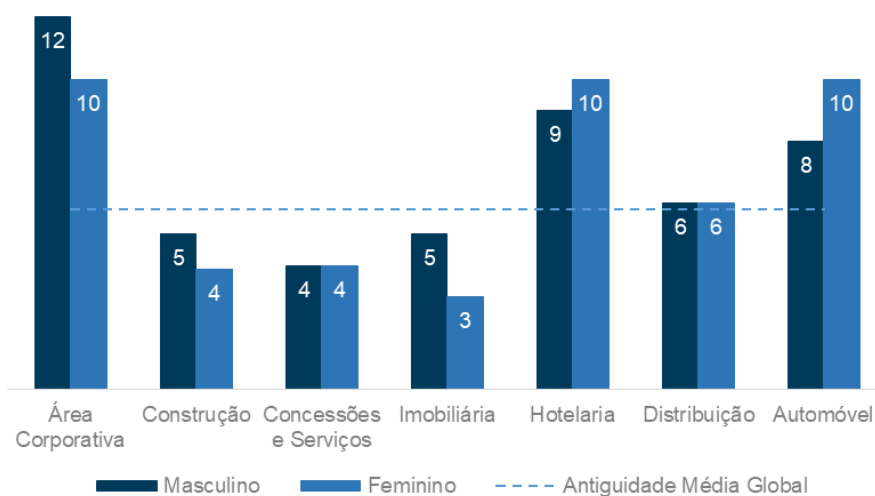
Evolução anual da percentagem de colaboradores/as qualificados/as como pertencentes à Alta Direção.

- A 31 de dezembro de 2021, a maioria dos colaboradores e das colaboradoras encontrava-se em situação contratual sem termo.

	Total 2021	Total 2020	Total 2019
<b>Sem termo</b>	<b>68%</b>	<b>62%</b>	<b>56%</b>
Masculino	69%	62%	56%
Feminino	62%	60%	52%
<b>Com termo</b>	<b>32%</b>	<b>38%</b>	<b>44%</b>
Masculino	31%	38%	44%
Feminino	38%	40%	48%
<b>Total</b>	<b>9 093</b>	<b>9 599</b>	<b>10 763</b>

Evolução anual da percentagem de colaboradores/as por Situação Contratual

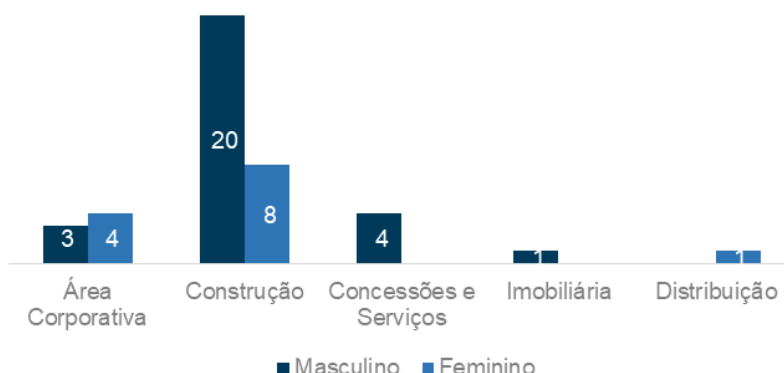
- A antiguidade média dos colaboradores e colaboradoras do Grupo Teixeira Duarte era de 6 anos a 31 de dezembro de 2021.



Antiguidade média dos/as colaboradores/as por Setor de Atividade a 31 de dezembro de 2021

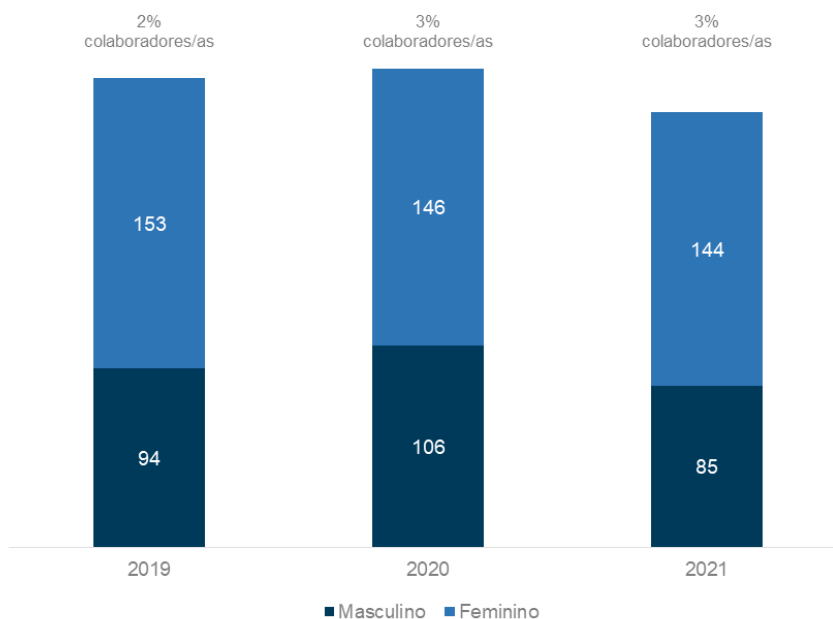
## PLANO PARA A IGUALDADE 2023

- A 31 de dezembro de 2021 o Grupo Teixeira Duarte integrava 41 pessoas com deficiência ou incapacidades, menos 9 do que em 2020. Em Portugal e no Brasil, estes/as colaboradores/as representam 1% da força de trabalho.



Número de colaboradores/as com deficiência por Setor de Atividade a 31 de dezembro de 2021

- Relativamente à diversidade de nacionalidades, destaca-se que, no Grupo a operar nos diversos mercados, a 31 de dezembro de 2021, estavam representadas 40 nacionalidades diferentes.
- Em consonância com o disposto na legislação dos países onde as empresas do Grupo atuam, todos/as os/as colaboradores/as têm direito a proteção na Parentalidade. Em 2021, verificou-se que a percentagem de colaboradores e colaboradoras que usufruíram de licença parental no universo do Grupo se manteve nos 3%.

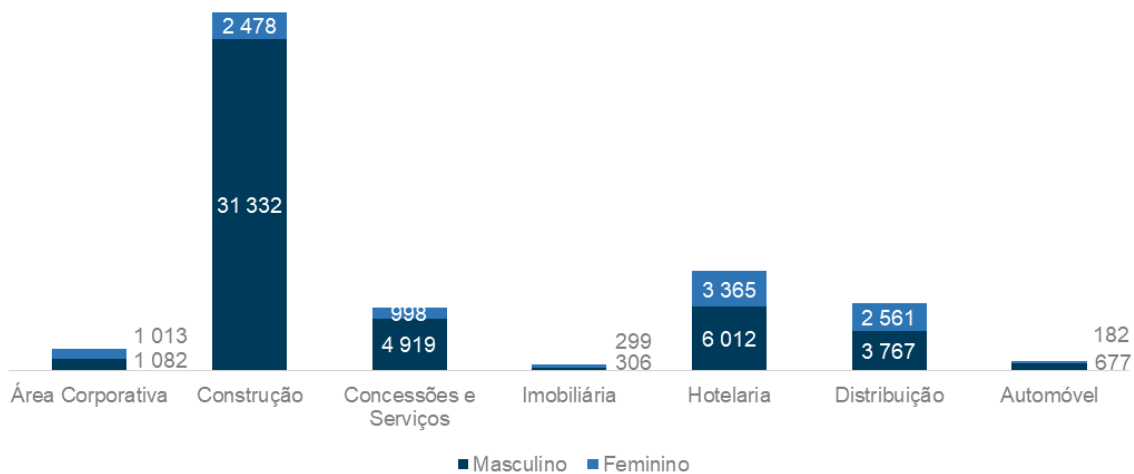


Evolução do número de colaboradores/as que usufruíram de licença parental e percentagem dos mesmos no global das empresas do Grupo

- Por referência a 31 de dezembro de 2021, o número de formandos/as (colaboradores/as que estiveram presentes num episódio formativo) abrangidos/as por atividades de qualificação por área de atuação eram os/as seguintes:

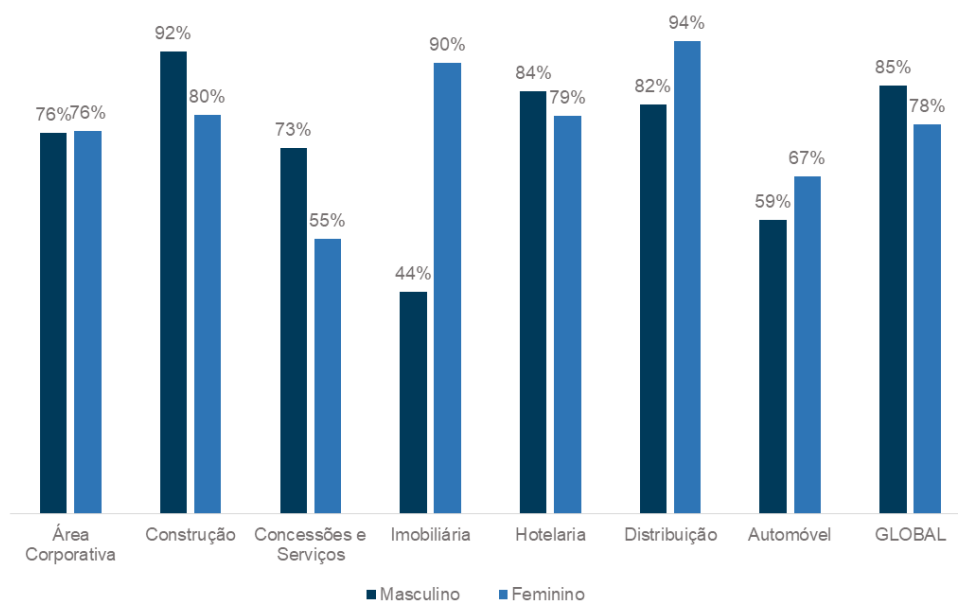


## PLANO PARA A IGUALDADE 2023



Número de formandos/as abrangidos/as por atividades de qualificação por Setor de Atividade em 2021

- Por referência a 31 de dezembro de 2021, a percentagem de colaboradores/as abrangidos/as por atividades de qualificação, em relação ao total de cada sexo, eram os/as seguintes:



Percentagem de colaboradores/as abrangidos/as por atividades de qualificação por Setor de Atividade em 2021

## 5. PLANO PARA A IGUALDADE 2023

O Plano para a Igualdade da Teixeira Duarte, S.A. referente ao ano de 2023 foi desenvolvido tendo por base (i) os resultados do novo Autodiagnóstico realizado, (ii) os resultados da implementação do Plano para a Igualdade de 2022, (iii) e, ainda, as alterações internas e externas que, de alguma forma, pudessem condicionar a implementação das medidas para a igualdade.

### 5.1. Resultados do Autodiagnóstico para implementação do Plano para a Igualdade

Para elaboração do Plano para a Igualdade 2023, e à semelhança do processo realizado para os Planos anteriores, a Teixeira Duarte, S.A. recorreu ao autodiagnóstico da situação do Grupo em Portugal realizado através da aplicação da Matriz de Apoio ao Diagnóstico, disponibilizada no “Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas” (Guião), elaborado pela CITE, em articulação com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG).

Através da aplicação da referida Matriz de Apoio ao Diagnóstico foi possível avaliar o desempenho do Grupo nas seguintes dimensões:

1. Estratégia, Missão e Valores;
2. Igualdade no Acesso ao Emprego;
3. Igualdade nas Condições de Trabalho;
4. Modelo Remuneratório;
5. Proteção na Parentalidade;
6. Conciliação da Atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
7. Prevenção da prática de assédio no trabalho.

Não resultou da referida análise a identificação de qualquer incumprimento ao nível dos preceitos legais em matéria de prevenção de práticas discriminatórias. Posto isto, e tendo em vista a melhoria contínua, o Grupo Teixeira Duarte toma como objetivos principais na elaboração do Plano para a Igualdade 2023, o seguinte:

- **Garantir que os princípios de igualdade de género e de não discriminação sejam um modo de estar na organização e não apenas conceitos impostos por lei e pela sociedade;**
- **Evidenciar a igualdade de oportunidades entre pessoas do sexo masculino e do sexo feminino no Grupo Teixeira Duarte;**
- **Continuar a promover a igualdade e não discriminação em função do sexo, prevenindo eventuais futuros desequilíbrios de oportunidades;**
- **Fomentar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as.**

### 5.2. Monitorização da execução do Plano para a Igualdade

A execução do Plano para a Igualdade está sujeita a um processo de acompanhamento sistemático realizado diretamente pela *Task Force* constituída para o efeito, por forma a monitorizar o cumprimento dos objetivos nele definidos e identificar possíveis melhorias e/ou novas medidas a adotar.

Com base na aplicação da **Matriz de Apoio à Monitorização da Execução do Plano para a Igualdade** disponibilizada no “Guião”, foi possível analisar as 67 medidas obrigatórias constantes na referida matriz, seguindo a organização das sete dimensões aí referidas.

- a) Estratégia, Missão e Valores (**medida 1**)

Em complemento com a informação já afixada nas vitrinas das instalações fixas e temporárias, a implementação do “quiosque informativo / *microsite*” e a consequente disponibilização de conteúdos relativos a direitos e obrigações em matéria de parentalidade, igualdade e não discriminação e acidentes de trabalho, bem como informações relativas a horários de trabalho, instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, Código de Ética e Conduta, prevenção de riscos para grávidas, púerperas e lactantes, prevenção e combate ao assédio no trabalho, entre outros, asseguram que a empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos colaboradores e das colaboradoras, em matéria de igualdade e não

## PLANO PARA A IGUALDADE 2023

discriminação em função do sexo. Esta implementação está a ser desenvolvida gradualmente, ao ritmo da adesão das participadas ao *microsite* e com a aquisição de quiosques para as diferentes instalações fixas do Grupo.

### b) Igualdade no Acesso ao Emprego/ Formação Inicial e Contínua (medidas 2 a 10)

Os anúncios de emprego são preparados tendo em atenção o “procedimento para a inserção de conteúdos utilizando uma linguagem inclusiva”, sendo a monitorização feita pela Direção Central de Recursos Humanos (DCRH), onde são registados os desvios e propostas as respetivas correções.

O conteúdo dos anúncios inclui a categoria profissional, as funções, as condições de preferência bem como a referência à remuneração base. A receção, registo, tratamento e arquivo das candidaturas são feitos através de uma plataforma *online* e em cumprimento com as determinações da legislação aplicável sobre proteção de dados pessoais.

As funções atribuídas às colaboradoras grávidas, puérperas ou lactantes contratadas a termo resolutivo em gozo dos seus direitos são redistribuídas por outros/as colaboradores/as da mesma organização/serviços ou exercidas por outros/as contratados/as a termo incerto, sendo garantido o seu regresso após o exercício daqueles direitos.

O plano de formação trianual é feito para a universalidade dos/as colaboradores/as, sendo a monitorização da conformidade legal feita através da Direção de Recursos Humanos de cada Negócio (DRHN). Este plano de formação tem em atenção o *gap* entre as competências detidas e as necessárias para o desempenho da função e o exercício das tarefas, privilegiando a formação para colmatação das competências em falta.

### c) Igualdade nas Condições de Trabalho (medidas 11 a 13)

As licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código de Trabalho não são tomadas em consideração para efeitos aplicação dos Modelos de Avaliação de Desempenho em implementação na organização.

A verificação prévia da conformidade legal da composição do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal é realizada pela Direção Societário e Corporativo.

### d) Modelo Remuneratório (medidas 14 a 21)

Os Novos Modelos de Avaliação de Desempenho, agregando a segregação das funções, competências, potencial de evolução na carreira, empenho, capacidade técnica, capacidade de relacionamento pessoal e antiguidade, visam garantir o princípio programático de "salário igual para trabalho igual ou de valor igual". Prevê-se durante o próximo ano continuar a melhorar os modelos de avaliação de desempenho, adaptando-os às características de cada área de negócio.

O “quiosque informativo / *microsite*” implementado em 2021 fornece as informações sobre os direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação bem como a forma de acesso às informações do anexo D do Relatório Único.

## PLANO PARA A IGUALDADE 2023

### e) Proteção na Parentalidade (medidas 22 a 48)

A organização dispõe de procedimentos para classificação e contabilização das licenças, dispensas e faltas em relação às situações de gravidez de risco, parentalidade inicial e complementar, pós-parto, assistência a filhos menores com deficiência ou doença crónica, adoção, entre outras, em consonância com a legislação aplicável.

Sem prejuízo dos direitos relativos à aleitação e amamentação, a organização implementou uma sala de aleitamento, disponível para as colaboradoras lactantes que a solicitem.

A organização disponibiliza na sua plataforma de formação *online* conteúdos formativos sobre os direitos de parentalidade, garantindo a todos/as os/as colaboradores/as informações sobre os seus direitos e deveres.

Por forma a garantir que é disponibilizada a todos/as os/as novos/as colaboradores/as a informação sobre parentalidade encontra-se igualmente disponível no “Guia do Colaborador”, disponibilizado no momento das contratações.

Encontra-se também disponível, na área de Recursos Humanos do “Portal do Colaborador”, informação sobre os direitos e deveres dos/as colaboradores/as, conforme legislação aplicável.

### f) Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (medidas 49 a 59)

Sendo a Teixeira Duarte um grupo empresarial com atividades tão distintas como a Construção, Concessões e Serviços, Imobiliária, Hotelaria, Distribuição e Automóvel, os procedimentos que visam a conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar atendem aos mais diversos fatores e tendem a ser específicos de cada Negócio.

Sem prejuízo, a Teixeira Duarte tem vindo a implementar mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho, tais como, o desfasamento do horário de trabalho, permitindo a conciliação com o horário de entrada dos estabelecimentos de ensino dos/as descendentes e a disponibilização de ferramentas informáticas e de comunicação, permitindo uma melhor conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as.

### g) Prevenção da prática de assédio no trabalho (medidas 62 a 67)

Em linha com o seu Código de Ética e Conduta, a Teixeira Duarte aprovou, em 2021, o Procedimento Geral para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho (código de conduta) visando evitar, identificar, eliminar e/ou punir situações suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio no local de trabalho, incluindo mecanismos de denúncia, averiguação e ação disciplinar, sanções e responsabilidades, remediação, proteção dos denunciantes de boa-fé e testemunhas, consolidando os mecanismos de investigação, análise e registo das situações de violação em matéria de assédio.

## 5.3. Avaliação da Implementação das medidas do Plano para a Igualdade 2022 e apresentação das medidas a implementar em 2023

Para efeitos de avaliação das medidas previstas no Plano para a Igualdade de 2022 e da apresentação das medidas a implementar em 2023, o Grupo Teixeira Duarte adotou **seis dimensões de atuação** para as suas empresas participadas, permitindo-lhes intervir de forma abrangente na organização:

- a) Igualdade no acesso ao emprego;
- b) Modelo remuneratório;
- c) Igualdade nas condições de trabalho;
- d) Proteção na parentalidade;

## PLANO PARA A IGUALDADE 2023

- e) Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- f) Prevenção da prática de assédio no trabalho.

As medidas já implementadas e em fase de implementação, bem como as medidas a implementar em 2023 para cada uma destas dimensões serão apresentadas no quadro *infra* com a indicação das metas, planeamento, responsáveis pela aplicação e quais os indicadores seguidos para a implementação.

**PLANO PARA A IGUALDADE 2023**

Dimensão / Objetivo	Medida	Meta	Planeamento	Responsáveis pela Implementação	Indicadores	Estado de Implementação	
<p>a) Igualdade no acesso ao emprego</p> <p>Objetivo: Garantir que o Princípio da Igualdade seja efetivamente implementado durante o processo de recrutamento e seleção de colaboradores e colaboradoras.</p>	1.	Continuação da monitorização da implementação do procedimento e análise dos anúncios publicitados na página de internet das empresas participadas.	Monitorizar, por amostragem, os anúncios publicitados.	Monitorização da Implementação do Procedimento de análise de anúncios durante o ano de 2022.	Direção Central de Recursos Humanos.	Rácio de anúncios onde foram detetados erros / nº total de anúncios monitorizados.	100% dos anúncios analisados não revelou erros. Foram apenas identificadas oportunidades de melhoria.  Medida a manter em 2023.
	2.	Realização de formação, em matéria de igualdade, para os formadores e realização de formação dos júris e equipas de avaliação em matéria de igualdade.	Número de ações de formação superior a 2.	Realização das ações de formação com o apoio da CITE ou outra entidade formativa.	Direções de Recursos Humanos dos Negócios.	Nº de ações de formação até junho de 2022.	Lançados 3 cursos de formação, 2 dos quais no primeiro semestre de 2022.  Medida e meta a manter em 2023.

Dimensão / Objetivo	Medida	Meta	Planeamento	Responsáveis pela Implementação	Indicadores	Estado de Implementação	
<p>b) Modelo remuneratório</p> <p>Objetivo: Garantir o princípio programático de "salário igual para trabalho igual ou de valor igual".</p>	1.	Continuação da definição e elaboração dos novos Modelos de Avaliação de Desempenho a aplicar no Grupo Teixeira Duarte.	Conclusão dos Modelos de Avaliação de Desempenho.	Desenvolver um sistema de avaliação e de progressão na carreira aplicável a todos/as os/as colaborador/as do Grupo, independentemente do seu setor ou geografia de atuação, que assegure a objetividade e transparência e que tenha em atenção as necessidades dos/as colaboradores/as associadas à disponibilidade e responsabilidades familiares.	Grupo de Trabalho ( <i>Task Force</i> interna) formada por equipa multidisciplinar.	Prazos parciais e finais de conclusão.	Em implementação durante o ano de 2022.  A prolongar para 2023.
	2.	Implementação de um sistema para monitorização das situações que violem aparentemente o princípio de "salário igual para trabalho igual ou de valor igual", definindo regras e conceitos para a sua distinção de modo a que as diferenças sejam isentas de discriminação, nomeadamente em função do género.	Conclusão do sistema de monitorização.	Implementação sistema para monitorização das situações que violem aparentemente o princípio de "salário igual para trabalho igual ou de valor igual".	Direção Central de Recursos Humanos.	Prazos parciais e finais de conclusão.	Em implementação durante o ano de 2022.  A prolongar para 2023.

**PLANO PARA A IGUALDADE 2023**

Dimensão / Objetivo	Medida	Meta	Planeamento	Responsáveis pela Implementação	Indicadores	Estado de Implementação	
<p>c) Igualdade nas condições de trabalho</p> <p>Objetivo: Promoção de condições efetivas e programadas para a gestão de carreiras na organização, atendendo ao princípio programático de "pessoa certa no lugar certo".</p>	1.	Continuação da definição e elaboração dos novos Modelos de Avaliação de Desempenho a aplicar no Grupo Teixeira Duarte.	Conclusão dos Modelos de Avaliação de Desempenho.	Desenvolver um sistema de avaliação e de progressão na carreira aplicável a todos/as os/as colaboradores/as do Grupo, independentemente do seu setor ou geografia de atuação, que assegure a objetividade e transparência e que tenha em atenção as necessidades dos/as colaboradores/as associadas à disponibilidade e responsabilidades familiares.	Grupo de Trabalho ( <i>Task Force</i> interna) formada por equipa multidisciplinar.	Prazos parciais e finais de conclusão.	Em implementação durante o ano de 2022.  A prolongar para 2023.
	2.	Elaboração de um sistema de monitorização das promoções e do desempenho de novas atividades tendo em atenção o potencial de evolução na carreira, o empenho, a capacidade técnica, a capacidade de relacionamento pessoal, o género e a antiguidade.	Conclusão do sistema de monitorização.	Elaboração do Procedimento para promoções e do desempenho de novas atividades tendo em atenção o potencial de evolução na carreira, o empenho, a capacidade técnica, a capacidade de relacionamento pessoal e a antiguidade.	Direção Central de Recursos Humanos.	Prazos parciais e finais de conclusão.	Implementação adiada (Plano para a Igualdade 2024).



Dimensão / Objetivo	Medida	Meta	Planeamento	Responsáveis pela Implementação	Indicadores	Estado de Implementação
c) Igualdade nas condições de trabalho (cont.)	3. Implementar cursos de formação em matéria de igualdade, nomeadamente de género, contribuindo para a sensibilização de colaboradores/as à existência de preconceitos e estereótipos que podem condicionar os processos de decisão inerentes à gestão de pessoas.	100% de novos/as colaboradores/as (Formação Acolhimento) com ação de formação. 100% das ações publicitadas/nº de ações realizadas.	Implementação de cursos de formação para os/as novos/as colaboradores/as. Realização de duas ações de formação para todos/as os/as colaboradores/as.	Direção Central de Recursos Humanos.	Rácio entre o nº de novos/as colaborador/as formado/as e o nº total de novos/as colaboradores/as (desagregado/as por Sexo e por Categoria Profissional (ou Função sempre que possível)).	Em 2022, foram lançadas 2 novas formações. Previsão de lançamento de mais 2 cursos ainda em 2022.  Medida a manter em 2023.
			Disponibilização no portal corporativo e nos postos de acesso, do catálogo de formações e respetivas datas de inscrição.		Rácio entre o nº de formações publicitadas no Portal Corporativo e o nº de formações realizadas sobre o tema.	Rácio de 4,5% por formação publicada.  Medida a manter em 2023.

**PLANO PARA A IGUALDADE 2023**

Dimensão / Objetivo	Medida	Meta	Planeamento	Responsáveis pela Implementação	Indicadores	Estado de Implementação	
<p>d) <b>Proteção na parentalidade</b></p> <p><b>Objetivo:</b> Garantir que os direitos à proteção na parentalidade e assistência à família sejam efetivamente conhecidos pelos/as colaboradores/as e que a decisão sobre o exercício destes direitos seja da esfera dos/as próprios/as interessados/as.</p>	1.	Continuação da implementação de um sistema para a monitorização de desvios no comportamento da organização, designadamente em matéria de remuneração, oportunidades de formação e de progressão na carreira, antes e após o início da ou das licenças de parentalidade.	Monitorizar o comportamento da organização.	Implementação de um sistema para a monitorização de desvios no comportamento da organização.	Direção Central de Recursos Humanos.	Prazos parciais e finais de conclusão.	Implementação adiada (Plano para a Igualdade 2024).
	2.	Concluir e avaliar a eficácia da implementação da aplicação informática para disponibilização de informação sobre os direitos e deveres dos/as colaboradores/as na organização.	Nº de acessos à aplicação superior a 50 no primeiro semestre de cada ano.  Resultado global do inquérito de satisfação igual ou superior a bom.	Aplicação concluída em 2021.  Adesão das participadas à ferramenta.  Avaliação da eficácia da aplicação informática através da análise do n.º acessos à aplicação.  Realização de inquéritos de satisfação.	Direção de Sustentabilidade.  Direções de Recursos Humanos dos Negócios.	Data de conclusão da aplicação informática.  N.º de acesso à aplicação.  Resultados do inquérito de satisfação.	Adesão das participadas à ferramenta em curso.  Manter medida em 2023.
	3.	Acompanhar o regresso dos/as colaboradores/as ausentes durante longos períodos por motivos de gozo de licenças relacionadas com a parentalidade e assegurar a sua reintegração.	Conclusão do Plano de reintegração.  100% das situações identificadas submetidas ao plano de reintegração.	Preparação de um plano de reintegração através da identificação de um tutor da área responsável do/a colaborador/a e dos Recursos Humanos.	Direção Central de Recursos Humanos.	Prazos parciais e finais de conclusão.  Rácio entre o nº de colaboradores/as com plano de integração / nº de colaboradores/as na situação de ausência prolongada.	Em implementação com conclusão prevista até final de 2022.

Dimensão / Objetivo	Medida	Meta	Planeamento	Responsáveis pela Implementação	Indicadores	Estado de Implementação	
<p>e) <b>Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal</b></p> <p><b>Objetivo:</b> Promover formas de organização do trabalho de modo a permitir uma real conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos colaboradores e colaboradoras.</p>	1.	Avaliar a eficácia da criação do canal de ideias para receção de ideias que os colaboradores e as colaboradoras apresentem e que tenham ou que possam ter, impacto significativo sobre a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.	Nº de ideias registadas superior a 10 no primeiro semestre de 2022.	Avaliação da eficácia da aplicação informática através da análise do n.º de ideias inseridas.	Direção de Sustentabilidade.  Direção Central de Recursos Humanos.	n.º de ideias registadas. Resultados do inquérito de satisfação.	28 ideias registadas no entre janeiro e julho de 2022.  Modelo de inquérito de satisfação em estudo.  Medida a manter em 2023.
	2.	Desenvolvimento de ações que ajudem o desenvolvimento pessoal dos/as colaboradores/as.	Nº de módulos de formação inseridos na plataforma > 5 anualmente.	Disponibilização na plataforma OK (plataforma de formação) e nos postos de acesso, o catálogo de formações <i>online</i> e respetivas datas de inscrição.	Direção Central de Recursos Humanos.	Nº de módulos de formação inseridos na plataforma.	Uma formação disponibilizada, estando previstas mais 4 até final de 2022.  Medida a manter em 2023.
	3.	Implementação de programa de benefícios para os/as colaboradores/as das empresas participadas em Portugal.	Taxa de adesão global ao programa > 25% até 31 de dezembro de cada ano	Preparação e lançamento do programa em janeiro de cada ano e aberturas trimestrais e anuais.	Direção Central de Recursos Humanos.  Direção de Sustentabilidade.	Taxa de adesão ao programa.	25 % de taxa de adesão global a 30 de junho de 2022 com previsão de aumento no 3º trimestre.  Medida e meta a manter em 2023.

Dimensão / Objetivo	Medida	Meta	Planeamento	Responsáveis pela Implementação	Indicadores	Estado de Implementação	
e) Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cont.)	4.	Atribuição de meio-dia de tolerância a ser utilizado na data de aniversário dos/as colaboradores/as.	Janeiro 2022.	Implementação de um sistema para registo das tolerâncias gozadas e comunicação às chefias e colaboradores/as até 31 de dezembro de 2021, prevendo a mitigação de eventuais desigualdades para os/as colaboradores/as que façam anos no dia 29 de fevereiro e nos feriados fixos.	Direção Central de Recursos Humanos.	Taxa de gozo efetivo dos/as colaboradores/as para cada ano civil.	Medida implementada em 2022.  Taxa de gozo registada entre janeiro e junho de 2022: 16%  Manter a monitorização da taxa de gozo desta medida em 2023.
	5.	Atribuição de um dia de tolerância no dia 24 de dezembro aos/às colaboradores/as destacados/as em mercados externos em consonância com o previsto no Contrato Coletivo de Trabalho do setor da Construção de Portugal.	Implementação em 2022.	Proceder à divulgação junto das Direções de Recursos Humanos dos Negócios e das Geografias até 10 de dezembro de 2022.	Direção Central de Recursos Humanos.	Taxa de gozo efetivo dos/as colaboradores/as para cada ano civil.	Medida a implementar até final de 2022.
	6.	Implementação de parceria com a Associação EPIS e facilitação do voluntariado dos/as colaboradores/as, que podem dispor de até uma hora por semana dentro do seu horário de trabalho desde que também disponibilize duas ou mais horas fora do seu horário de trabalho para apoio escolar aos “jovens EPIS”	5 ou mais voluntários/as por ano letivo.	Divulgar a Associação EPIS junto dos/as colaboradores/as de todas as participadas.  Assegurar o funcionamento da parceria durante o ano letivo.	Direção Central de Recursos Humanos.  Direção de Sustentabilidade.	Nº de colaboradores/as voluntários/as por ano letivo.	Medida a implementar no início do ano letivo 2022/2023.

