

**MARTIFER**  
GROUP

PLANO  
PARA  
A  
**IGUALDADE**  
DE  
GÉNERO

GRUPO MARTIFER  
2025



# O GRUPO MARTIFER

Com mais de 30 anos de experiência, a Martifer é um Grupo industrial multinacional com atividade centrada nos setores da construção metálica, da indústria naval e das energias renováveis. A Martifer SGPS, SA é a holding do Grupo e está cotada na Euronext Lisbon desde junho de 2007.

## Missão

Criar valor com produtos e serviços desenhados e executados por colaboradores/as e parceiros motivados, com o objetivo de superar as expectativas dos clientes, respeitando as regras de segurança e responsabilidade social.

## Visão

Ser uma marca reconhecida nos mercados e negócios onde atua, pela competência, inovação e engenharia, capacidade industrial e de execução, assegurando as melhores soluções aos seus clientes.

O Grupo desenvolve as suas atividades em três áreas de negócio:

## CONSTRUÇÃO METÁLICA

A Martifer Metallic Constructions é um *player* reconhecido globalmente neste setor. Fornece soluções globais e inovadoras de engenharia, nos segmentos da construção metalomecânica e das fachadas em alumínio e vidro, trabalhando diariamente para um nível de excelência na produção de obras com classes de execução superiores. Centra a sua estratégia de desenvolvimento na diferenciação pela qualidade da engenharia e vocação para projetos de grande complexidade.

952

COLABORADORES/AS

212 SEXO FEMININO  
740 SEXO MASCULINO

## INDÚSTRIA NAVAL

O Grupo conta com dois estaleiros navais, a West Sea, em Viana do Castelo e a Navalria, em Aveiro, que desenvolvem atividades de construção, reparação e conversão naval. O estaleiro da West Sea é uma das infraestruturas industriais mais relevantes em Portugal, com capacidade para navios de média e grande dimensão. Está equipado com oficinas e meios de elevação para a construção de módulos e equipamentos metálicos de grandes dimensões.

343

COLABORADORES/AS

30 SEXO FEMININO  
313 SEXO MASCULINO

## RENOVÁVEIS & ENERGIA

A Martifer Renováveis & Energia, no segmento eólico e solar, atua e posiciona-se como *developer* de energias renováveis, com principal foco no desenvolvimento de parques eólicos e solares fotovoltaicos. Esta área de negócio integra ainda o segmento de infraestruturas para a energia e a operação e manutenção industrial, desde as convencionais centrais de geração de energia a unidades industriais. Na operação e manutenção é líder em Portugal para centrais de produção contínua na indústria do oil & gas, convencional e também em centrais nucleares.

39

COLABORADORES/AS

11 SEXO FEMININO  
28 SEXO MASCULINO

Os dados apresentados são os números médios de colaboradores/as no ano de 2023.

# O NOSSO CAMINHO PARA A IGUALDADE

## Chegamos a 2024 com cinco planos para a Igualdade de género implementados.

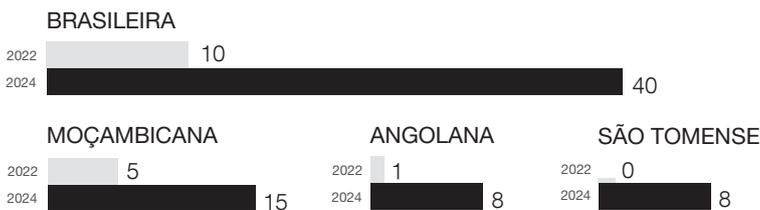
Ao longo dos anos, esta introdução ao relatório vem explicando os impactos que os nossos setores de atividade têm na imparidade de género, nas nossas empresas. Em setores predominantemente masculinos, falar de Igualdade de género parece-nos mais difícil, mas com mais impacto. Os estereótipos de género são bastante vinculados e o nosso trabalho vai quebrando preconceitos, gerando mais tolerância e empatia.

## Chegamos a 2024 com mais obra realizada mas ainda com mais por realizar.

Num ano marcado pela escassez de mão de obra, a integração da população migrante nas nossas empresas e comunidades é fundamental. A reflexão sobre o que devemos esperar e preparar para os anos que se avizinham, é obrigatória.

A integração bem sucedida de colaboradores/as de diferentes nacionalidades demonstra a capacidade da empresa de se adaptar a novas realidades, ao mesmo tempo que enriquece o ambiente de trabalho com múltiplas perspetivas.

No gráfico abaixo podemos observar a evolução do número de colaboradores/as nas nacionalidades com mais crescimento, na Martifer, em Portugal, de 2022 para 2024.



Ao analisar estes dados e projetando o próximo ano, acrescentamos aos temas já comuns da nossa missão pela igualdade de género, este - a integração e a não discriminação com o foco nas comunidades migrantes. A sensibilização para a proteção das mulheres migrantes, que muitas vezes enfrentam duplos desafios – tanto pela sua condição de género como pela sua origem, é uma preocupação acrescida.

É assim que avançamos para 2025, com a certeza que vamos conseguir impactar positivamente nas nossas pessoas e nas comunidades envolventes.

O nosso trabalho vai quebrando preconceitos, gerando mais tolerância e empatia.

Avançamos para 2025 com a certeza que vamos impactar positivamente nas nossas pessoas e comunidade.

Para 2025, propomos como foco da nossa atuação, cinco grupos de conceitos chave:

## IGUALDADE, ESTEREÓTIPOS E IDENTIDADE

Promover a discussão, o esclarecimento e a reflexão sobre os temas que afetam a Igualdade de Género, focando este ano os esterótipos e a identidade de género de forma a tornar as nossas pessoas mais informadas e tolerantes.

## COOLKIDS AS NOSSAS CRIANÇAS

Envolver sempre as crianças na nossa ação para que, daqui a algumas décadas possamos ter, por exemplo, mais raparigas em cursos de engenharia e menos rapazes a desistirem de estudar precocemente. Envolver ainda os pais e as mães para que percebam a importância dos assuntos da Igualdade desde a primeira infância.

## INTEGRAÇÃO E NÃO DIS- CRIMINAÇÃO

A melhoria da integração de pessoas e principalmente de mulheres migrantes, na nossa comunidade e nas empresas, deve estar em cima da mesa nos anos que se avizinham. Lutar contra o racismo, a discriminação e o preconceito tornará a sociedade mais tolerante e o trabalho mais produtivo.

## CONCILIAÇÃO

O equilíbrio entre a nossa vida pessoal e profissional é sempre uma preocupação. Na Martifer, temos projetos exigentes, alguns deles que exigem deslocações ao estrangeiro e trabalho sob pressão. Minimizar este impacto na vida pessoal é uma missão que não esquecemos.

## VIOLÊNCIA E ASSÉDIO

Falar de assédio e de violência é uma prática de rotina de prevenção. Informar, esclarecer e divulgar procedimentos é uma das formas de promover a sua denúncia.

# AÇÕES IMPLEMENTADAS

OUTUBRO 2023 - SETEMBRO 2024

## NÃO HÁ DESCULPA PARA A VIOLÊNCIA

A violência doméstica, de género e contra a mulher, a par do assédio no trabalho, também ele uma forma de violência, têm sido temas transversais aos Planos para a Igualdade de Género da Martifer. Sensibilizar, conversar e apresentar os meios para a denúncia são mensagens basilares para a nossa atuação.

### SEMINÁRIO - A IGUALDADE DE GÉNERO NO EMPREGO

Em novembro de 2023, cumprindo uma das metas do Plano desse ano, em colaboração com o Município de Oliveira de Frades e a EAPN - Rede Europeia Anti-Pobreza promovemos a sessão: “A Igualdade de Género e o Emprego”, no âmbito do Dia Mundial da Eliminação da Violência Contra as Mulheres.

Tiago Caio do Núcleo Distrital de Viseu da Rede Europeia Anti-Pobreza, abordou esta temática, no auditório da Martifer, dando exemplos das diferentes formas de violência baseada no género (violência doméstica, física, psicológica, sexual, social, entre outras) e analisando as desigualdades existentes entre homens e mulheres no contexto social e profissional.

Martifer, o Município de Oliveira de Frades e a Rede Europeia Anti-Pobreza promovem seminário sobre a Igualdade de Género no Dia Mundial da Eliminação da Violência contra as Mulheres.



### MAIS SENSIBILIZAÇÃO

Nos meses de novembro 2023, fevereiro e março de 2024 lançamos três artigos de sensibilização para a violência: no namoro, doméstica e no trabalho. Campanhas promovidas pela CITE que publicamos nos nossos meios internos de comunicação: portal interno, newsletters e televisão corporativa.

## AÇÕES IMPLEMENTADAS

### AS MULHERES NA MARTIFER

O Dia da Mulher 2024 foi também o dia de celebrar o nosso Plano para a Igualdade de Género - uma reflexão sobre o papel da Mulher e do Homem na sociedade, no trabalho e na família, que traz ao debate as problemáticas da violência, do assédio, das múltiplas masculinidades e da importância da sensibilização para a igualdade de género.

Dando visibilidade às mulheres da Martifer, trabalhadoras no setor industrial, criamos um mural digital que reuniu o perfil de 63 mulheres, incluindo um retrato global do sexo feminino na Martifer:



### AS MULHERES DA MARTIFER

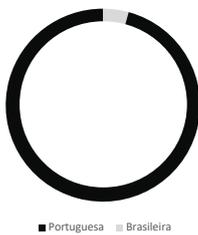


QUEM SÃO?  
O QUE FAZEM?  
QUAIS OS SEUS INTERESSES?

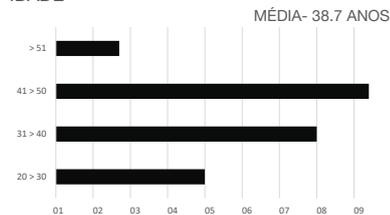
63 mulheres partilham o que mais valorizam e projetam para o futuro

### AS MULHERES NA MARTIFER

NACIONALIDADE



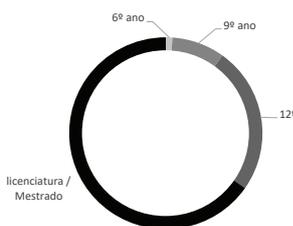
IDADE



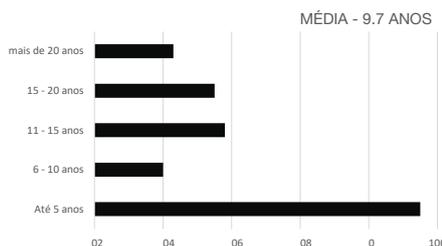
ONDE VIVEM



ESCOLARIDADE



HÁ QUANTO TEMPO TRABALHAM NA MARTIFER?



## AÇÕES IMPLEMENTADAS

### COOLKITS PARA OS COOLKIDS

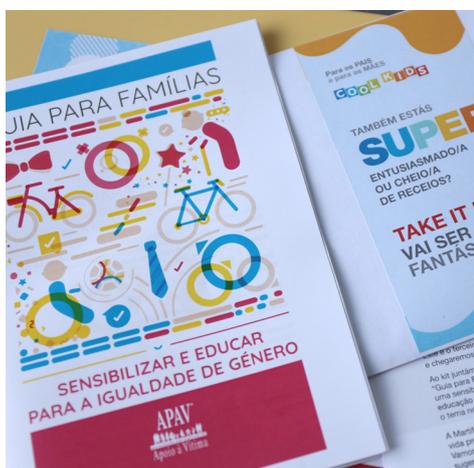
Se há momentos que nos fazem refletir sobre a conciliação da vida profissional e pessoal, o primeiro ano de escola das crianças é, definitivamente, um deles.

A Martifer distribui kits escolares desde 2021 e, este ano, chegamos a 38 famílias. Ao kit juntámos o “Guia para Famílias - Sensibilizar e Educar para a Igualdade de Género”, uma sensibilização para a importância da igualdade de género na educação dos/as mais novos/as, edição da APAV - Associação de Apoio à Vítima.

O kit é composto por cadernos, marcadores, lápis de cor e de cera, afiadeira, borracha, tesoura, cola, caneta e lápis, estojo, lancheira e garrafa de água reutilizável.

Este kit, junta-se à lembrança de nascimento (que distribuímos desde janeiro de 2017) como forma de acompanhamento, ao longo do tempo, das diversas fases do desenvolvimento infantil dos filhos e das filhas das nossas pessoas.

O primeiro ano de escola de uma criança é um momento inesquecível para toda a família e a Martifer quer participar também.



## AÇÕES IMPLEMENTADAS

### COOLKIDS@MARTIFER AS PROFISSÕES NÃO TÊM GÊNERO

Como já é rotina no Grupo, nos meses de junho e julho, trazemos as nossas crianças às empresas onde os pais, as mães, os avós e tios/as trabalham. Este ano, os eventos assumiram o mote “As profissões não têm gênero”, lema divulgado pela CITE, para o Dia da Criança.

#### HOJE VOU SER..

Na sede da Martifer propusemos que, por um dia, as crianças pudessem ser Operador/a de Armazém, Operador/a de Manutenção ou Soldador/a. Entre as várias atividades, tiveram de solucionar uma avaria num circuito elétrico, preparar kits de abastecimento da linha de produção, receber e arrumar encomendas e separar resíduos. Os/As mais velhos/as puderam aprender as bases da soldadura com uma colaboradora, chefe de turno, que trabalha em soldadura há cerca de 20 anos, na Martifer. Na área naval promovemos visitas aos estaleiros, com atividades relacionadas com a segurança, sustentabilidade e montagem de navios.

Este evento tem como principais objetivos a aproximação das famílias à empresa, a promoção dos princípios da igualdade de gênero e dar visibilidade, principalmente às raparigas, das oportunidades nas engenharias e na indústria.

Visitaram-nos 85 raparigas e 73 rapazes acompanhados/as pelas famílias, reunindo mais de 320 pessoas.

### MAIS ENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES DO SEXO MASCULINO NAS ATIVIDADES INFANTIS

No ano passado, constatámos que o número de famílias inscritas por colaboradores homens foi relativamente baixo, em comparação com o total de colaboradores, pais, a trabalhar na Martifer, demonstrando que poderiam não se sentir suficientemente envolvidos nas atividades.

Este ano, alcançámos o objetivo de aumentar essa participação: 66 das 103 inscrições foram realizadas por colaboradores do sexo masculino.

A participação das crianças também aumentou, representando agora 28% do nosso público-alvo (crianças de 0 a 15 anos), um crescimento de três pontos percentuais em relação a 2023, totalizando a inscrição de 158 crianças. Em 2024, registámos mais 36 famílias inscritas do que em 2023.

Visitaram-nos  
103 famílias,  
85 raparigas  
e 73 rapazes  
acompanhados  
pelas mães, pais,  
tios, tias, avós e  
avós, reunindo  
mais de 320  
pessoas.





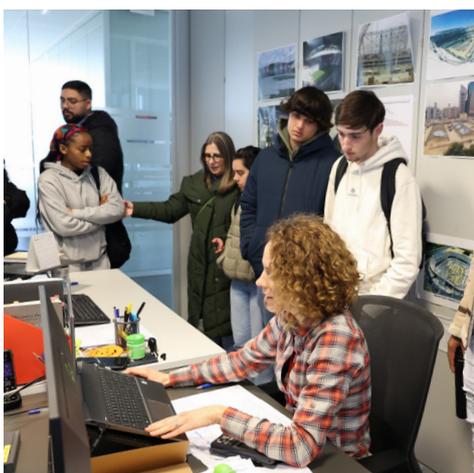
## AÇÕES IMPLEMENTADAS

### VISITAS DE ESTUDO

Movidos/as pela curiosidade, os/as estudantes que nos visitam espantam-se frequentemente com as nossas instalações e os projetos desafiantes que temos em mãos. É pela voz das nossas pessoas que conhecem a empresa. Até à data, em 2024 já recebemos mais de 220 alunos/as de diversas escolas e universidades.

Os/as nossos/as anfitriões/ãs têm o dom de maravilhar quem nos visita, ora com a grossura das chapas de aço, com os impressionantes processos de soldadura, a dimensão dos nossos navios, ora com os/as arquitetos/as para os/as quais trabalhamos, mas especialmente com o entusiasmo que falam sobre o nosso trabalho. Em todas as visitas tentamos que os alunos e alunas falem com uma soldadora ou engenheira, esclarecendo os preconceitos relacionados com as escolhas profissionais e as oportunidades que têm na Martifer.

Em 2024, já recebemos mais de 220 alunos/as de várias escolas e universidades.



### MENTORING

Em outubro de 2023, a West Sea juntou-se ao programa de mentorias para a igualdade de género e promoção de escolhas vocacionais informadas do Instituto Politécnico de Viana do Castelo. Esta parceria resultou num Workshop de Mentoring a uma das trabalhadoras do estaleiro que possibilitará o acompanhamento de um/a estudante e ainda realizar Job Shadowing, em que um/a aluno/a acompanha um dia de trabalho na West Sea.

## CUIDAR NO MASCULINO

Focando o cuidado dos/as filhos/as e o envolvimento do pai, temos vindo a promover três medidas principais:

### **Acompanhamento de consultas pré-natal com a concessão de uma dispensa extra**

Apesar de nos últimos três anos termos visto uma evolução bastante positiva no acompanhamento dos pais nas consultas pré-natais, e o ano de 2023 ter o melhor registo, em 2024 tivemos um retrocesso. 57% dos homens, que foram pais, não têm qualquer registo de acompanhamento das consultas pré-natal, uma redução comparativamente com 2023. No próximo ano temos de reforçar a comunicação desta medida junto das chefias, explicando ainda como devem ser registadas estas ausências em sistema.

### **Sensibilização para a partilha da licença de nascimento**

Em 2024, 57.7 % dos pais partilharam a licença, um decréscimo face aos 73,33 % em 2023.

### **Um dia extra a pais e mães de crianças com incapacidade acima de 60 %**

Foi ainda atribuído um dia extra a pais e mães de crianças com incapacidade acima de 60 %. Em 2024, apenas 28% das pessoas usufruíram desta medida.

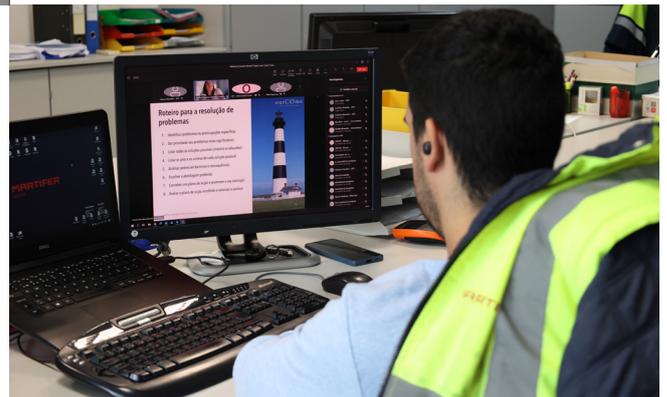
Em 2025 iremos continuar a promover estas medidas, garantindo a sensibilização para a partilha das tarefas do cuidado das crianças.

Mais tempo para a parentalidade, mais tempo para cuidar.



## QUIZZS E PRÉMIOS PARA MÃES E PAIS

Nos dias da Mãe e do Pai de 2024, promovemos questionários sobre Igualdade de Género que colocaram à prova os conhecimentos dos nossos colaboradores sobre as medidas implementadas pela Martifer, dados estatísticos nacionais e ainda divulgando o projeto Parents@ Work. Nos dois questionários participaram cerca de 300 pessoas e foram distribuídos dois prémios a quem acertasse a maioria das perguntas.



## AÇÕES IMPLEMENTADAS

### SAÚDE MENTAL, SABER MAIS FAZER MAIS

O Plano para a Saúde e Bem-estar é um instrumento fundamental para a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. Em 2023, assumimos o compromisso de trazer para o foco de ação a Saúde Mental e no dia 24 de outubro, em Oliveira de Frades, em Marselha, em Paris, em Lisboa, em Viana do Castelo, em Londres, em Madrid e em Aveiro, mais de 280 colaboradores/as em simultâneo refletiram sobre saúde mental.

Este webinar, inserido no Plano para a Saúde e Bem-Estar da Martifer, teve como objetivos dar ferramentas às nossas equipas para reconhecer sinais e sintomas de sofrimento psicológico e/ou doença mental, desenvolver as capacidades de comunicação neste tipo de situações de forma a conseguir alcançar o alívio inicial e guiar os colegas para soluções.

### MOVE MARTIFER GYM HÁBITOS SAUDÁVEIS NA SEDE DA MARTIFER

O nosso ginásio, direcionado aos/às colaboradores/colaboradoras e aberto à comunidade é um dos investimentos com maior relevo para a promoção da saúde e da conciliação da vida profissional e pessoal. Ao fomentar a saúde e o bem-estar, o ginásio não só atende às necessidades físicas, constituindo uma ferramenta para a gestão do stress e para a promoção do equilíbrio emocional, mas também fortalece a coesão e o envolvimento comunitário.

#### PROGRAMAS DE SAÚDE E BEM-ESTAR

Para além das atividades regulares, o Move Martifer Gym investe em serviços adicionais que contribuem para o bem-estar dos/as colaboradores/as. A presença de um/a nutricionista, com consultas mensais agendadas aos sábados, e o apoio de personal trainers, com 8 colaboradores/as já a beneficiar deste serviço, sublinha o compromisso do grupo numa abordagem holística à saúde.

#### FLEXIBILIDADE DE HORÁRIOS

O acesso ao ginásio durante as horas de almoço é para muitos colaboradores, que enfrentam o desafio de viverem a uma considerável distância, com longo tempo de deslocação, a oportunidade de manter um estilo de vida ativo e saudável.

#### EVENTOS E PARTICIPAÇÃO COMUNITÁRIA

O Move Martifer Gym, que tornou-se uma presença constante em eventos desportivos locais, não só promovendo a prática do exercício físico no âmbito da empresa como também nas competições externas.

O evento anual de BTT Rota de Lafões, em que o Move Martifer Gym faz parte da organização, foi o evento com mais impacto e reuniu um total impressionante de 580 participantes. Destes, 40 entusiastas pertenciam ao Move Martifer Gym, destacando-se a colaboradora Marlene Pereira que conquistou o primeiro lugar no escalão feminino – um testemunho do compromisso da comunidade Martifer com a promoção de um estilo de vida ativo e saudável.

A West Sea também participa em alguns eventos desportivos de Viana do Castelo, sendo a Corrida do Porto de Viana, uma das iniciativas mais mediáticas, já que a corrida passa dentro do estaleiro e a participação dos trabalhadores/as é bastante significativa.

280  
colaboradores/as,  
em simultâneo,  
em vários países,  
refletiram sobre  
Saúde Mental

Em média, o  
ginásio da sede  
Martifer tem 120  
utilizadores/as  
por mês.

A sede da Martifer  
situa-se na zona  
industrial  
de Oliveira de  
Frades, distante  
do centro da vila.  
O ginásio nas  
nossas instalações  
permite otimizar o  
tempo e praticar  
exercício.  
É ainda uma mais  
valia para quem  
trabalha longe de  
casa.

# PLANO 2025

## ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES

OBJETIVO	MEDIDA	DIREÇÃO RESPONSÁVEL	DIREÇÕES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META
Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Difusão de materiais disponibilizados pela CIG, CITE e APAV e outras entidades de referência.	CI	DRH	Não aplicável	N.º de Comunicações internas alinhadas com comunicações aplicáveis emitidas pelas entidades	6
	Estabelecimento de campanhas e/ou eventos juntamente com as entidades com as quais foram estabelecidas parcerias no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens.	DRH	CI	Não aplicável	N.º de eventos ou campanhas conjuntas	2
Salvaguardar os Princípios da Igualdade de Género e da Não Discriminação.	Dinamização de evento que sensibilize os trabalhadores e as trabalhadoras, filhos e filhas sobre a igualdade de género no trabalho e na vida social.	DRH	CI	A orçamentar	N.º Participantes nos eventos/N.º de Pessoas abrangidas	30%
	Sensibilização dos trabalhadores e das trabalhadoras para a problemática da igualdade de género na sociedade atual, através da inclusão do tema no encontro de quadros do Grupo.	CI	ADM	Não aplicável	N.º de pessoas abrangidas	250
Potenciar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.	Na temática ligada à promoção de hábitos de vida saudável - promover hábitos de leitura – escolher, para a biblioteca do Grupo e/ou nas comunicações internas, livros que foquem a igualdade de género, migrações, papel da mulher na sociedade, parentalidade, saúde mental.	DRH	CI	Não aplicável	Nº de livros promovidos	4
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Criar área social nas instalações de Viana do Castelo, que possibilite o combate ao isolamento cultural e um maior contacto entre as diversas áreas da empresa bem como constitua mais um espaço de divulgação dos materiais relacionados com a igualdade de género.	DRH	CI GE	A orçamentar	Nº de áreas sociais criadas	1
Salvaguardar os Princípios da Igualdade de Género e da Não Discriminação.	Campanhas de comunicação com foco nos estereótipos de género, identidade de género, e integração das mulheres no meio industrial dando especial atenção à mulher migrante.	CI	DRH	Não aplicável	Nº de comunicações realizadas	3
Utilizar e incluir na comunicação interna e externa a dimensão da igualdade do género.	Sensibilização de raparigas estudantes para enveredarem pelas áreas das tecnologias e engenharias onde estão subrepresentadas.	CI	DRH DF	Não aplicável	N.º de eventos direcionados aos/às filhos/as e netos/as das nossa pessoas e crianças das comunidades envolvente	2
	Utilização de linguagem/informação inclusiva ou neutra sem recurso a imagens discriminatórias na comunicação.	CI	DRH	Não aplicável	As comunicações com linguagem inclusiva/N.º de Comunicações Efetuadas	100%
Promover a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras na definição de medidas relativas à Igualdade de Género e da Não Discriminação.	"Implementação de nova caixa de sugestões nas instalações de Viana do Castelo	DRH	CI QSA	Não aplicável	Nº de caixas de sugestões disponibilizadas	1
	Acompanhamento e tratamento de sugestões dadas"				Nº de sugestões dadas/nº de sugestões tratadas"	100%
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade.	"Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos no site do Grupo e no portal interno da empresa.	CI	DRH	Não envolve custos específicos	N. de actualizações publicadas	1

## FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUA

OBJETIVO	MEDIDA	DIREÇÃO RESPONSÁVEL	DIREÇÕES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma.	Integrar no itinerário pedagógico das diversas ações de formação pertencentes ao módulo de Recursos Humanos, do plano de formação da empresa, a temática da igualdade de género: linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho.	DRH	CI	Não aplicável	N.º de Sessões de formação relativas ao tema	12
	Realizar workshops/conversas sobre vários assuntos da conciliação da vida pessoal e profissional e igualdade de género.	CI	DRH	Não aplicável	N.º de Workshops	3
	Promover ações de team building para promover inclusão, igualdade de género e aceitação de diferenças	DRH	CI PCC	A orçamentar	Nº de sessões	1

## IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO

OBJETIVO	MEDIDA	DIREÇÃO RESPONSÁVEL	DIREÇÕES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma.	Realização, além das visitas aos escritórios e fábricas, de rotinas de visitas às obras, por parte de alunos/alunas de escolas profissionais e universidades, com o intuito de sensibilizar/cativar as mulheres para as profissões em obra onde estão subrepresentadas.	DRH	CI DO DM	A orçamentar	Nº de visitas às obras realizadas	1

## IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

OBJETIVO	MEDIDA	DIREÇÃO RESPONSÁVEL	DIREÇÕES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras - Promover a dessegregação sexual das profissões.	Estabelecimento de parcerias e protocolos com associações de networking e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia	DRH	CI	Não aplicável	Nº de protocolos	1
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão.	Criação e implementação de procedimento no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares.	DRH	DSI	A orçamentar	N.º de Listas enviadas à gestão/Administração com identificação dos profissionais do sexo sub-representado que podem ocupar lugares de decisão.	1
Promover a transparência interna sobre a política salarial.	Realização de uma revisão ao sistema de análise das funções, procurando garantir que obdecem a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio " Salário igual para trabalho igual ou de valor igual"	DRH	Todos	A orçamentar	N.º de funções revistas/N.º de funções da empresa	100%

## PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

OBJETIVO	MEDIDA	DIREÇÃO RESPONSÁVEL	DIREÇÕES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META
Garantir a proteção da segurança e saúde da trabalhadora puérpera ou lactante.	Criação, nas instalações de Viana do Castelo, de espaço para as trabalhadoras que regressam de licença de maternidade, poderem realizar a extração de leite materno, em horário de trabalho.	DRH	GE CI	A orçamentar	Nº de salas de extração de leite criadas	1
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da Parentalidade.	Campanha de sensibilização para a importância da participação do pai na preparação para o nascimento e na primeira infância, icentivando à participação nas 4 consultas pré-natal ( 3+1 consulta extra atribuída pela Martifer)	DRH	CI	Não envolve custos específicos	% de aumento do nº de colaboradores que usufruem da dispensa extra para consultas pré-natais	10%

## CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

OBJETIVO	MEDIDA	DIREÇÃO RESPONSÁVEL	DIREÇÕES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras.	Criação e implementação de procedimento no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares.	DRH	DSI	A orçamentar	N.º de Listas enviadas à gestão/Administração com identificação dos profissionais do sexo sub.representado que podem ocupar lugares de decisão.	1	
	Definição e concessão aos/àstrabalhadores/ trabalhadoras com dependentes com incapacidade = ou > a 60% de benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei (diretamente ou através de instituição em que os filhos estejam inseridos)	DRH	CI	A orçamentar	Nº de instituições apoiadas	2	
	Desenvolvimento e promoção de ações e protocolos que facilitem a conciliação do horário de trabalho com a vida familiar.		DRH	CI	A orçamentar	N.º de Protocolos estabelecidos com entidades nas áreas da educação, saúde e bem estar.	2
						Nº de ações de divulgação do serviço de take away	2
	Campanha de divulgação do Seguro de Saúde Martifer e os benefícios que alavanca para os/as trabalhadores/as e agregado (inclusão estomatologia)	Campanha de divulgação do seguro oncológico	DRH	CI	Não aplicável	% de aumento de filhos de colaboradores incluídos no seguro de saúde.	10%
						Nº de ações de comunicação relacionadas com seguro de oncologia"	1
Definição e implementação de medidas de apoio a trabalhadores/as com responsabilidades específicas ao nível familiar. Oferecer Kit Escolar para o 1º ano do primeiro ciclo às crianças filhos/as dos/as nossos/as Colaboradores/as.		DRH	CI DC	45€/criança	N.º de trabalhadores/as que usufruíram do Kit/N.º de trabalhadores abrangidos.	100%	
Participar em eventos e iniciativas comunitárias, junto dos municípios, clubes e escolas, dand o destaque à participação da mulher em contextos onde está sub representada		DRH	CI	A orçamentar	% do plafond aprovado efetivamente distribuído	100%	

## CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL (continuação)

OBJETIVO	MEDIDA	DIREÇÃO RESPONSÁVEL	DIREÇÕES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META
Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares.	Sensibilização para as boas práticas do teletrabalho e gestão de equipas em trabalho híbrido com foco na conciliação da vida profissional e pessoal, tendo conta as dimensões da igualdade de género.	DRH	CI	Não aplicável	N.º de campanhas de Sensibilização	1
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras.	Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e/ ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas).	CI	DRH	Não aplicável	N.º de publicações	4
Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares.	Campanha de sensibilização para o aumento dos trabalhadores/as que usufruem de uma dispensa ao trabalho sem perda de qualquer direito (trabalhadores/as com dependentes portadores/as de grau de incapacidade igual ou superior a 60%).	DRH	CI	Custo remuneração das horas de concessão.	N.º de ações de divulgação	2

## PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

OBJETIVO	MEDIDA	DIREÇÃO RESPONSÁVEL	DIREÇÕES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	META
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho.	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa confere o direito de indemnização à vítima de prática de assédio	SJ DRH	CI	Não aplicável	Nº de procedimentos divulgados	1
Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora.	Sensibilizações sobre o assédio no trabalho que inclua o procedimento para a comunicação de atos de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade e de assédio moral e/ ou sexual no trabalho.	DRH	CI	Não aplicável	Nº de campanhas	2

DRH - Direção de Recursos Humanos

CI - Comunicação Interna

ADM - Administração

DF - Direção de fabrico

QSA - Direção da Qualidade Segurança e Ambiente

DSI - Direção Sistemas de Informação

MT - Médico do Trabalho

CEC - Comissão de Ética e Conduta

DO - Direção de Obra

DM - Direção de Montagens

GE - Gestão do Estaleiro

DC - Direção de Compras

PCC - Planeamento e Controlo Corporativo

# ACOMPANHAMENTO E REVISÃO

A monitorização e avaliação contínua do Plano são essenciais no seu processo de implementação, permitindo avaliar os progressos atingidos e, se necessário, realizar ajustes.

Este trabalho é da responsabilidade da equipa para a igualdade de género que monitoriza os indicadores associados a cada uma das medidas, propondo medidas corretivas quando se justifique.

Semestralmente, este grupo de trabalho, produz um relatório sobre o acompanhamento e a revisão do Plano.

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