



aicep Portugal Global

# PLANO PARA A IGUALDADE

2024-2025

Direção de Recursos Humanos

---

## ÍNDICE

1	INTRODUÇÃO .....	2
2	ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE – ENQUADRAMENTO LEGAL .....	2
3	CARATERIZAÇÃO DA AICEP .....	3
4	OS NOSSOS INDICADORES .....	3
4.1	Total de Trabalhadores/as por Sexo em Portugal .....	3
4.2	Efetivos por Escalão Etário e Sexo .....	4
4.3	Antiguidade na AICEP por Sexo.....	4
4.4	Habilitações Literárias na AICEP por Sexo.....	5
4.5	Categorias Profissionais por Sexo .....	5
4.6	Remuneração Base por Sexo .....	6
5	PLANO PARA A IGUALDADE .....	7

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Distribuição dos/as trabalhadores/as, segundo o sexo .....	3
Figura 2 - Distribuição dos/as trabalhadores/as, segundo o escalão etário e sexo .....	4
Figura 3 - Distribuição dos/as trabalhadores/as, segundo a antiguidade e o sexo .....	4
Figura 4 - Distribuição dos/as trabalhadores/as, segundo o nível de escolaridade e sexo .....	5
Figura 5 - Distribuição dos/as trabalhadores/as, segundo a categoria profissional e o sexo.....	5
Figura 6 - Remuneração base mensal dos/as trabalhadores/as.....	6

## 1 INTRODUÇÃO

A Igualdade de Género é um direito fundamental, previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos e adotado pelo Estado Português, União Europeia e pelas instâncias internacionais com direito de decisão nestas matérias.

Neste contexto o objetivo é criar oportunidades, valorização e poder de participação de homens e mulheres, tanto quanto possível, em Portugal, nas esferas da vida pública e privada.

## 2 ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE – ENQUADRAMENTO LEGAL

A implementação de Plano para a Igualdade está em consonância com as seguintes disposições:

- Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial.

- Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, obriga as empresas à igualdade salarial entre mulheres e homens por trabalho igual ou de valor igual, sendo fundamental realizar um diagnóstico profundo e transparente que permita perceber os avanços que se têm realizado, assim como as áreas onde ainda é preciso um maior investimento e traçar medidas, no sentido de colmatar eventuais discriminações que possam existir.

- Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais.

- Código de Ética e Conduta da AICEP, em desenvolvimento do princípio da igualdade determina que os trabalhadores devem *“agir sem atender a favoritismos ou preconceitos que gerem discriminações injustificadas em razão da ascendência, (...) sexo ou raça (...), devendo assegurar que situações idênticas são objeto de igual tratamento”*.

Através da implementação destas medidas tem sido possível colmatar e dirimir as desigualdades existentes em termos de participação de homens e mulheres em diferentes domínios da sociedade.

Apesar das melhorias que se têm a vindo a verificar, ainda existem assimetrias, que devem ser corrigidas, através do envolvimento e compromisso das empresas, com vista a alcançar resultados mais equitativos no menor espaço de tempo possível.

### 3 CARATERIZAÇÃO DA AICEP

A Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, E.P.E. (AICEP, E.P.E.) tem como missão a promoção da imagem de Portugal, das exportações de bens e serviços e da captação de investimento direto estruturante, nacional ou estrangeiro, bem como do investimento direto português no estrangeiro.

A AICEP, E.P.E. sucedeu à API – Agência Portuguesa para o Investimento, E.P.E., mantendo a sua personalidade jurídica e assumindo a titularidade da universalidade dos direitos e obrigações que integram o património desta, e integra as atribuições e competências cometidas na lei e nos respetivos Estatutos do Icep Portugal.

Os Estatutos da AICEP foram aprovados pelo Decreto-Lei n.º 229/2012 de 26 de outubro.

Pelo Decreto-Lei nº 219/2015, de 8 de outubro, foram ainda atribuídas competências à AICEP em matéria de organização da participação portuguesa em exposições universais e internacionais.

A AICEP tem sede no Porto, instalações em Lisboa e uma vasta Rede Externa integrada com o Ministério dos Negócios Estrangeiros, com delegações espalhadas por cerca de 50 países.

Além disso, a AICEP está presente no Espaço Empresa, em 8 Lojas de Exportação enquadradas na Rede de Agências do IAPMEI, em Braga, Aveiro, Leiria, Viseu, Coimbra, Faro, Lisboa e Porto.

### 4 OS NOSSOS INDICADORES

#### 4.1 Total de Trabalhadores/as por Sexo em Portugal

Os dados analisados são referentes a 31 de dezembro de 2023, e apenas abrangem os trabalhadores/as da AICEP a desempenhar funções em Portugal.

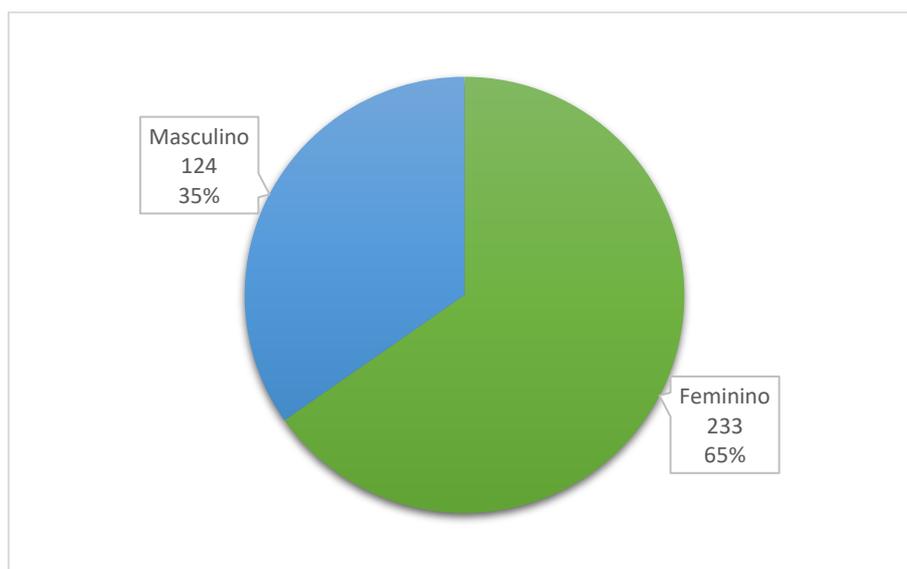


Figura 1 - Distribuição dos/as trabalhadores/as, segundo o sexo

Após análise dos dados, verifica-se que, o número de trabalhadoras do sexo feminino constitui 65% da amostra e os trabalhadores do sexo masculino 35%.

## 4.2 Efetivos por Escalão Etário e Sexo

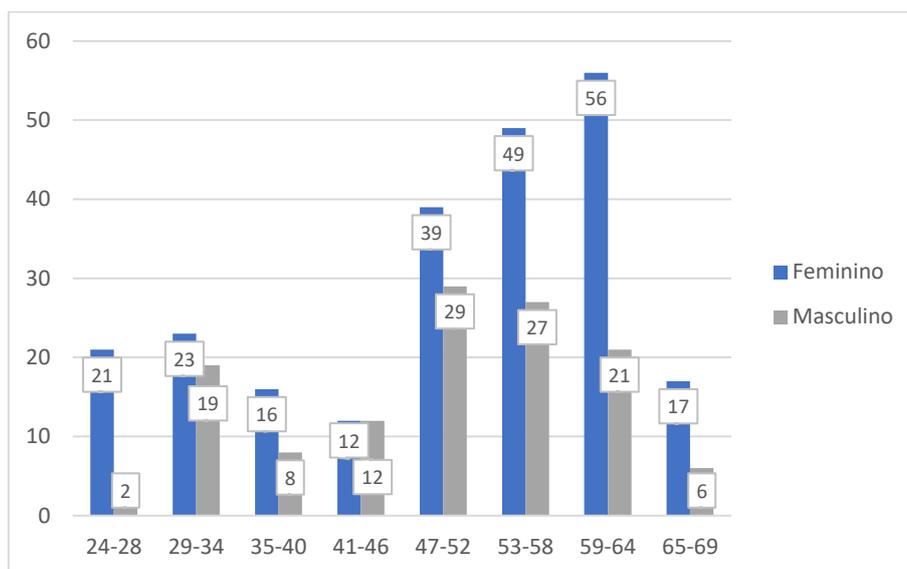


Figura 2 - Distribuição dos/as trabalhadores/as, segundo o escalão etário e sexo

A análise da distribuição dos escalões etários demonstra que a maioria das trabalhadoras do sexo feminino se encontra no escalão etário entre os **53-58 anos** (15,7%) e a maioria dos trabalhadores do sexo masculino se encontra no escalão etário entre **47-52 anos** (8,12%).

## 4.3 Antiguidade na AICEP por Sexo

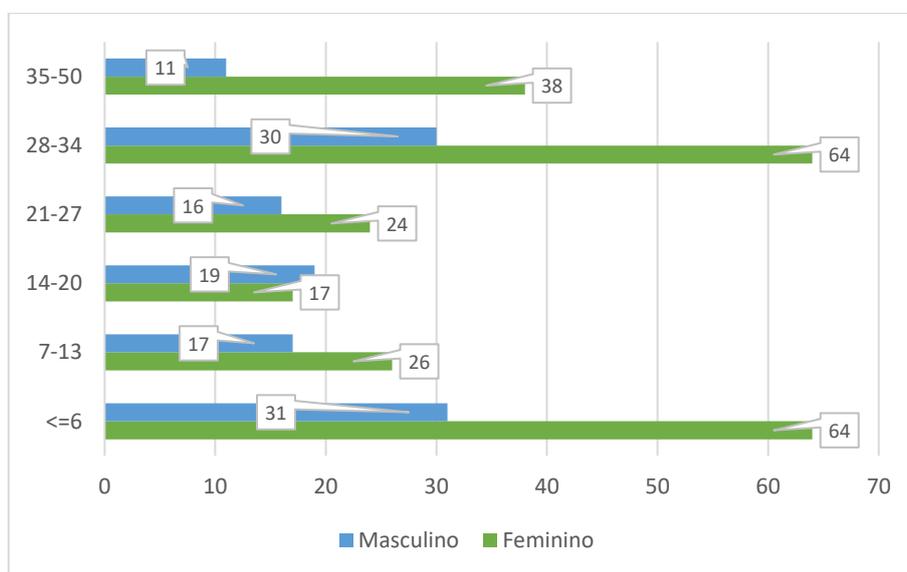


Figura 3 - Distribuição dos/as trabalhadores/as, segundo a antiguidade e o sexo

Os intervalos de antiguidade, (**<=6**) e (**28-34**) reúnem o maior número de trabalhadoras do sexo feminino (36%), seguido do intervalo (**35-50**) com 38 trabalhadoras.

Relativamente ao sexo masculino, o intervalo de antiguidade com percentagem mais representativa encontra-se no intervalo ( $\leq 6$ ) com 31 trabalhadores do sexo masculino, seguido do intervalo (28-34) com 30 trabalhadores.

#### 4.4 Habilitações Literárias na AICEP por Sexo

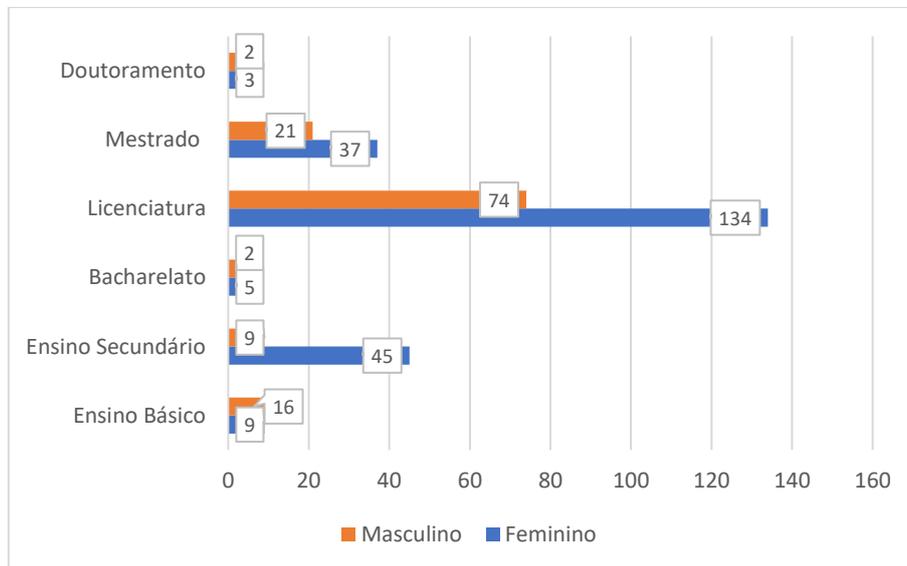


Figura 4 - Distribuição dos/as trabalhadores/as, segundo o nível de escolaridade e sexo

O gráfico das habilitações literárias por sexo permite concluir que a maioria dos/as trabalhadores/as tem como nível escolar o ensino superior, representando 75% da população.

#### 4.5 Categorias Profissionais por Sexo

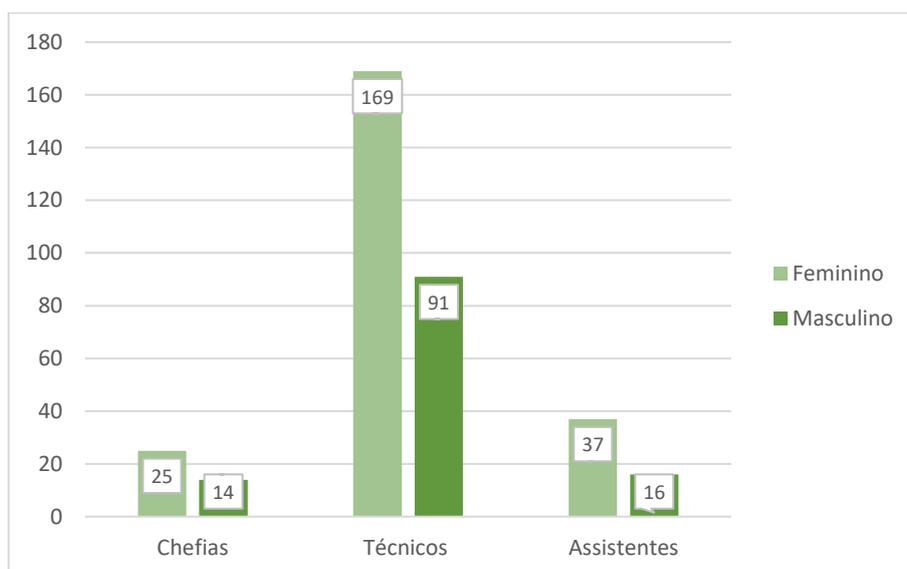


Figura 5 - Distribuição dos/as trabalhadores/as, segundo a categoria profissional e o sexo

Analisando os dados sobre as categorias profissionais por sexo, verifica-se que existe uma maior concentração na categoria de Técnicos, representando 73% da população.

A análise do quadro supra demonstra que 25 cargos de chefia são preenchidos pelo sexo feminino e 14 pelo sexo masculino, constatando-se que as posições mais elevadas na hierarquia são ocupadas por mulheres.

#### 4.6 Remuneração Base por Sexo

Após análise do gráfico infra, verifica-se que 34% dos/as trabalhadores/as da Agência auferem uma remuneração base mensal situada entre os 1.227,37€ e os 1.497,38€, 26% são trabalhadoras do sexo feminino e os restantes 8,12% são trabalhadores do sexo masculino.

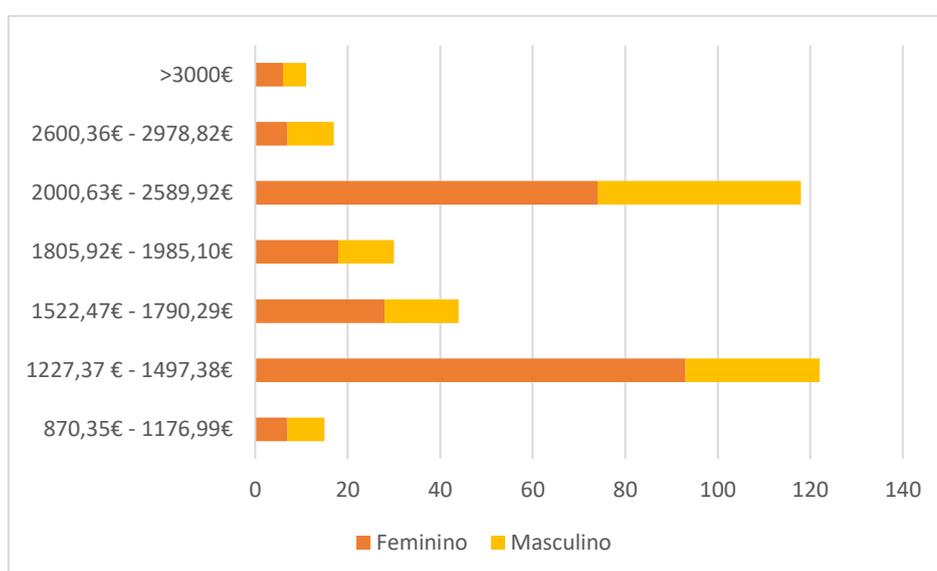


Figura 6 - Remuneração base mensal dos/as trabalhadores/as

## 5 PLANO PARA A IGUALDADE

O presente plano foi elaborado para o ano de 2024 e 2025, representando um compromisso da Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, em matéria de Igualdade de Género.

A implementação do Plano para a Igualdade resultou do preenchimento de um questionário de autodiagnóstico, que permitiu obter a informação mais concreta no que respeita à situação da Agência em matéria de igualdade entre homens e mulheres.

O instrumento de diagnóstico utilizado foi o “Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade” disponibilizado pela CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Foram analisadas as seguintes dimensões:

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Formação contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

Assim, tendo em vista a promoção de igualdade de género, a Agência compromete-se a seguir o Plano (Anexo I), que assenta nos resultados obtidos através do preenchimento do diagnóstico e na análise das oportunidades de melhoria identificadas.

# ANEXO I

## PLANO PARA A IGUALDADE

**EMPRESA** Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal (AICEP)

**SETOR** Setor empresarial do Estado

CARACTERIZAÇÃO			
	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
FAIXA ETÁRIA	15-24 anos	4	0
	25-34 anos	40	21
	35-44 anos	25	14
	45-64 anos	147	83
	>65 anos	17	6
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Ensino básico	9	16
	Ensino secundário	45	9
	Ensino superior	174	97
RECURSOS HUMANOS	Orgãos de administração	2	3
	Orgãos de fiscalização	0	0
	Orgão sociais	0	0
	Dirigentes Superiores de 1º grau	10	7
	Dirigentes Superiores de 2º nível	0	0
	Direção Intermédia de 1º grau	15	7
	Direção Intermédia de 2º grau	0	0
	Pessoal Técnico Superior	169	91
	Coordenação Técnica	0	0
	Pessoal Assistente Técnico	0	0
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	0

# PLANO PARA A IGUALDADE

<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Pessoal Assistente Operacional	37	16
	Pessoal estagiário/a	6	0
<b>VÍNCULO CONTRATUAL</b>	Contrato de trabalho sem termo	228	117
	Contrato de trabalho a prazo	1	0
	Contrato de trabalho incerto	0	4
	Contrato com vínculo de trabalho temporário	0	0
	Outras situações( prestação de serviços)	1	0

# PLANO PARA A IGUALDADE

MEDIDAS							
DIMENSÃO: Estratégia, missão e valores da empresa							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens e formalização das respetivas competências	Conselho de Administração	Direção de Recursos Humanos, Direção de Informação, Direção Jurídica e Direção de Auditoria	Não envolve custos específicos	Proposta superiormente aprovada pelo Conselho de Administração	Comité/Task Force criada, com competências formalmente definidas, no primeiro trimestre de 2025	
Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens	Conselho de Administração, Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos, Direção de Informação	Não envolve custos específicos	N.º de protocolos estabelecidos	Estabelecimento de 1 protocolo	
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Realização de reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade	Conselho de Administração	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	N.º de reuniões realizadas e n.º de participações	Realização de 1 reunião por ano	

# PLANO PARA A IGUALDADE

<p>Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens</p>	<p>Criação de mecanismos internos que incentivem a apresentação de sugestões, por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras, no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial</p>	<p>Conselho de Administração</p>	<p>Direção de Recursos Humanos, Direção de Informação</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Realização de inquérito dirigido a todos os trabalhadores da Agência.</p>	<p>Até ao final do ano de 2025</p>	
<p>Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens</p>	<p>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 com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade</p>	<p>Conselho de Administração, Direção de Recursos Humanos e Direção de Informação</p>	<p>Todas as Direções</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Realização de uma ação de sensibilização sobre a igualdade de género e não discriminação dirigida a todos os trabalhadores da AICEP em Portugal e na Rede Externa.</p>	<p>Divulgação efetuada no site da AICEP e por correio eletrónico, até ao final do ano de 2025</p>	
<p>Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade</p>	<p>Afetação de verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens</p>	<p>Conselho de Administração</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>2.000 €</p>	<p>Nível de eficácia das medidas executadas através da monitorização anual do Plano.</p>	<p>Medidas executadas que envolvem custos para a AICEP, até ao final do 1.º semestre de 2025</p>	

# PLANO PARA A IGUALDADE

**DIMENSÃO:** Igualdade no acesso ao emprego

**SUBDIMENSÃO:** Anúncios, seleção e recrutamento

**Prevenção de práticas discriminatórias**

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos, Direção de Informação	Não envolve custos específicos	Todos os anúncios isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no sexo. Procedimento interno analisado, sendo revisto periodicamente.	Todos os anúncios revistos até ao final do 1.º semestre de 2024	

# PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Formação inicial e contínua

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Lançamento de uma campanha de incentivo à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado, no sítio eletrónico da empresa, na intranet (se existente), por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, durante o período em que decorrem as inscrições para a ação de formação [especificar o período]	Conselho de Administração	Direção de Recursos Humanos, Direção de Informação	Não envolve custos específicos	Campanha divulgada no site da AICEP, na intranet e na aicep notícias, sendo o link de inscrições enviado por e-mail	4.º trimestre de 2024	

# PLANO PARA A IGUALDADE

**DIMENSÃO:** Igualdade nas condições de trabalho

**SUBDIMENSÃO:** Promoção / Progressão da carreira profissional

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Organização e disponibilização de programa de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/amadrinhamento para pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia, com o objetivo de aumentar a rede de contactos, a visibilidade e projeção do seu trabalho e desenvolver competências ao nível da liderança	Conselho de Administração	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Rácio entre as pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia abrangidas pelo programa e o total de pessoas do sexo sub-representado nesses lugares na empresa no ano de 2024	Programa criado e implementado até ao final do ano de 2025	
Promover a igualdade entre mulheres no homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Criação e implementação de procedimento que assegure a igualdade de oportunidades no domínio da promoção e da progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas	Conselho de Administração	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Procedimento interno, criado e implementado em 2025	Procedimento interno, criado e implementado no 1.º semestre de 2024	Procedimento não implementado em 2023.

# PLANO PARA A IGUALDADE

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	Conselho de Administração	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Procedimento interno, criado e implementado em 2025	Procedimento interno, criado e implementado até ao final de 2025	
--	---	---------------------------	-----------------------------	--------------------------------	---	--	--

# PLANO PARA A IGUALDADE

## DIMENSÃO: Proteção na parentalidade

### SUBDIMENSÃO: Formação para reinserção profissional

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o direito ao gozo do direito a formação para reinserção profissional no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Aplicação, por iniciativa própria, do direito a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após o gozo de licenças no domínio da parentalidade	Conselho de Administração	Direção de Recursos Humanos	A orçamentar	Aplicação da medida na maior percentagem possível de 2024 a 2025	Aplicação da medida na maior percentagem possível até ao final de 2025	

### SUBDIMENSÃO: Licenças / Licenças partilhadas

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Substituição temporária de trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade, através de procedimentos contratuais que assegurem essa substituição	Conselho de Administração	Direção de Recursos Humanos	A orçamentar	Avaliar a necessidade de substituição de 2024 a 2025	Aplicação da medida na maior percentagem possível de 2024 a 2025	
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Definição e concessão aos trabalhadores homens que foram pais de benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei	Conselho de Administração	Direção de Recursos Humanos	A orçamentar	Avaliar situações de passíveis de aplicação da medida de 2024 a 2025	Avaliar situações de passíveis de aplicação da medida de 2024 a 2025	

# PLANO PARA A IGUALDADE

Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Definição e concessão às trabalhadoras que foram mães de benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei	Conselho de Administração	Direção de Recursos Humanos	A orçamentar	Avaliar as situações de passíveis de aplicação da medida de 2024 a 2025	Avaliar as situações de passíveis de aplicação da medida de 2024 a 2025	
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>							
<b>OBJETIVO</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL</b>	<b>DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL</b>	<b>ORÇAMENTO</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>META</b>	<b>OBSERVAÇÕES</b>
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Criação e implementação de procedimento interno que assegure a afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade	Conselho de Administração e Direção de Recursos Humanos	Todas as Direções	Não envolve custos específicos	N.º total de trabalhadores em Portugal	Garantir que a informação seja divulgada a todos os trabalhadores em Portugal	

# PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar	Conselho de Administração	Direção de Recursos Humanos, Direção de Informação, Direção Financeira e Serviços Partilhados	A avaliar anualmente	Garantir a divulgação dos protocolos celebrados	N.º de novos protocolos a celebrar até 2025	
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Criação e implementação de procedimento que assegure a igualdade de oportunidades no domínio da promoção e da progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas.	Conselho de Administração	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	N.º total de trabalhadores	Procedimento criado e implementado até ao final de 2025	