

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2021

 Outubro 2020

Índice

INTRODUÇÃO	3
ENQUADRAMENTO LEGISLATIVO	3
CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA	4
MISSÃO	4
VISÃO	4
VALORES.....	5
CERTIFICAÇÃO	5
MANUAIS DE APOIO AOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS	5
GESAMB EM NÚMEROS	6
DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO	6
DISTRIBUIÇÃO POR IDADES	6
DISTRIBUIÇÃO POR QUALIFICAÇÕES	7
DISTRIBUIÇÃO POR CATEGORIAS.....	7
DIAGNÓSTICO	8
PLANO DE AÇÃO.....	9
DIMENSÃO: ESTRATÉGIA, MISSÃO, VISÃO E VALORES DA EMPRESA	9
DIMENSÃO: RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL	10
DIMENSÃO: APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA.....	11
DIMENSÃO: REMUNERAÇÕES E GESTÃO DA CARREIRA.....	12
DIMENSÃO: DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS E/OU SUAS ORGANIZAÇÕES REPRESENTATIVAS.....	13
DIMENSÃO: DEVER DE RESPEITO PELA DIGNIDADE DE MULHERES E DE HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO	14
DIMENSÃO: INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM	15
DIMENSÃO: CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL	16
DIMENSÃO: PROTEÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA	17
MONITORIZAÇÃO E ACOMPANHAMENTO	18

INTRODUÇÃO

Igualdade de género significa igualdade de direitos e de oportunidades, igual visibilidade, valorização, poder e participação, de homens e mulheres, em todas as esferas da vida pública e privada. É uma matéria de cidadania e direitos humanos.

Nos últimos anos tem-se assistido a um incremento de políticas europeias e nacionais ligadas a questões de igualdade de género, que contribuiram para uma clara melhoria da inserção das mulheres no mercado de trabalho e a um novo olhar para as condições que permitem e facilitam a conjugação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Essas políticas decorrem, em boa parte, da adoção de planos nacionais para a igualdade, os quais se inscrevem, entre outras iniciativas da Comissão Europeia, na Estratégia Europeia para o Emprego, e que procuram colmatar desigualdades identificadas quanto à participação de homens e mulheres nos diferentes níveis sociais, em especial, no emprego.

O princípio da igualdade entre homens e mulheres em matéria de emprego implica, nos termos da legislação laboral em vigor:

- o direito a igual acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira;
- a garantia de igualdade salarial, para trabalho igual ou de igual valor, entre homens e mulheres;
- o reconhecimento e valorização do trabalho de igual forma;
- a participação plena e efetiva de homens e de mulheres na tomada de decisões;
- a participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e na vida familiar, com a igual partilha entre mães e pais no que toca nomeadamente à necessidade de ausência ao trabalho por maternidade e paternidade e para prestação de cuidados a filhas e filhos ou outras pessoas dependentes.

Apesar das melhorias notáveis verificadas na participação das mulheres no mundo do trabalho ainda se identificam assimetrias que devem ser corrigidas. O envolvimento e o compromisso das empresas, quer privadas quer públicas, e das suas lideranças, têm contribuído significativamente para alcançar resultados mais positivos e equitativos num período mais curto.

ENQUADRAMENTO LEGISLATIVO

A promoção da igualdade de género em contexto laboral merece atualmente acolhimento ao abrigo do quadro legislativo adotado, concretamente, na Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de 2012 que veio consagrar num primeiro momento a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado para atingir a igualdade de tratamento e de oportunidade entre género, eliminar as discriminações e facilitar o equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Esta obrigatoriedade veio a ser alargada posteriormente às empresas cotadas em bolsa através da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que aprovou o regime de representação equilibrada entre géneros nos órgãos da administração e de fiscalização das entidades do sector público empresarial e empresas cotadas em bolsa, estipulando no artigo 7.º a obrigação de elaboração e afixação de planos anuais de igualdade.

A Lei n.º 62/2017 veio ainda estabelecer as quotas de representação de ambos os géneros nos referidos órgãos de administração e fiscalização.

O presente Plano para a Igualdade a vigorar em 2021, que define os objetivos, medidas e as metas a atingir para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, identificando os aspetos

organizacionais relativamente aos quais se afigura necessário intervir e introduzir alterações, eliminando entropias potenciadores de discriminação em matéria de género e alavancando práticas facilitadoras da concertação entre a vida pessoal e familiar com a vida profissional.

Na génese do presente Plano para a Igualdade esteve a matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (“CITE”), análise dos documentos de apoio à integração e desenvolvimento na empresa dos trabalhadores e trabalhadoras, análise estatística dos dados desagregados por sexo e reuniões informais sobre as práticas da organização no que concerne à igualdade entre mulheres e homens, permitindo assim uma definição das prioridades relativamente às quais se impõe atuar.

CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

A Gesamb - Gestão Ambiental e de Resíduos, EIM, desenvolve a sua atividade desde 2004, sendo responsável pela gestão integrada dos resíduos urbanos (RU) produzidos nos municípios de Alandroal, Arraiolos, Borba, Estremoz, Évora, Montemor-o-Novo, Mora, Mourão, Redondo, Reguengos de Monsaraz, Vendas Novas e Vila Viçosa.

A Gesamb é uma empresa intermunicipal de capitais maioritariamente públicos:

- 600.000 Euros, pela CIMAC - Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central, adiante designada CIMAC, integralmente realizado.
- 400.000 Euros, pela Biosmart - Soluções Ambientais, S.A, integralmente realizado

Nas suas instalações em Évora são tratadas anualmente 90 mil toneladas de RU, produzidas pelos cerca de 144 mil habitantes da sua área de intervenção (6.500 km²).

Figura 1 – Municípios da área de abrangência da Gesamb



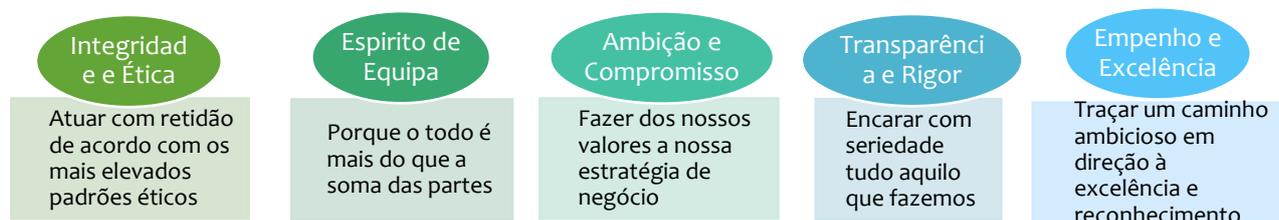
MISSÃO

Assegurar a gestão integrada do Sistema Intermunicipal de Resíduos Sólidos Urbanos do Distrito de Évora, utilizando as técnicas mais seguras e ambientalmente adequadas, tendo sempre em consideração os princípios da sustentabilidade e aplicação da legislação e recomendações nacionais e internacionais em vigor para o setor dos resíduos.

VISÃO

Ser reconhecida como uma organização de referência pela ecoeficiência do seu desempenho e promoção da sustentabilidade ambiental e social.

VALORES



CERTIFICAÇÃO

Em 2011 a Gesamb iniciou o processo de implementação de um Sistema Integrado de Qualidade, Ambiente e Segurança, tendo ficado concluído no final de 2015, nesta data foi iniciado o procedimento para contratação de serviços de auditoria para emissão da certificação.

Durante o 2º trimestre de 2016 foi realizada auditoria para concessão da certificação, pela empresa EIC – Empresa Internacional de Certificação, sendo que no final de 2016 foi atribuída certificação segundo os normativos de qualidade, NP EN ISO 9001, e ambiente, NP EN ISO 14001, para todas as atividades da Gesamb (desde a receção, recolha, transporte, acondicionamento, armazenamento temporário, triagem até à valorização orgânica e deposição final de resíduos urbanos).

Em 2017, foi realizada a Auditoria de 1º Acompanhamento, pela empresa EIC, tendo sido aceites todas as ações corretivas propostas pela Gesamb, ficando assim reunidas todas as condições referentes aos Certificados n.ºE – 3903 e A-0464.

Em 2018, a Gesamb rececionou novos certificados referente à transição para as novas normas da Qualidade (ISO 9001:2015) e Ambiente (ISO 14001:2015).

Em 2019 foi efetuada a Auditoria de Renovação, tendo sido incluída a atividade de comercialização de corretivo orgânico nos novos certificados emitidos (E-5087 e A-0697) pela empresa EIC.



Figura 2 – Logotipos certificação

MANUAIS DE APOIO AOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS

A Gesamb disponibiliza aos seus trabalhadores e trabalhadoras documentos de apoio à sua integração e desenvolvimento na empresa, a saber:

Manual de Acolhimento

Manual de Funções

Código de Ética e Conduta

Manual de Gestão, Qualidade, Ambiente e Segurança

Estes manuais contêm informações importantes sobre a empresa e o que ela oferece aos trabalhadores e trabalhadoras.

Refletem ainda os valores com os quais a organização está comprometida – Integridade e Ética, Transparência e Rigor, Espírito de Equipa, Ambição e Compromisso, Empenho e Excelência e regula um conjunto de matérias especialmente críticas para a organização, como sejam, a título de

exemplo o conflito de interesses, a não discriminação, o relacionamento entre colaboradores, a responsabilidade social e proteção ambiental, a transparência e prevenção da corrupção, o combate ao assédio.

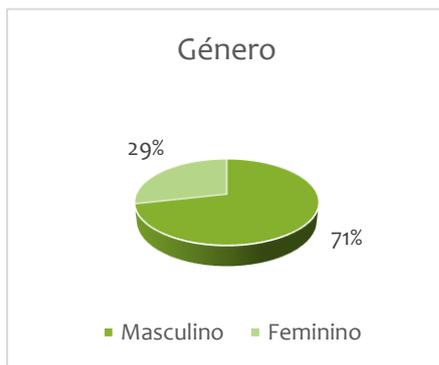
Em suma, congrega um conjunto de princípios e normas de conduta aptas à valorização e dignificação da empresa e do universo dos seus colaboradores e colaboradoras, das quais se destaca, no que toca ao tema da Igualdade de Género, a norma vertida no n.º 2.2. do Código de Ética e Conduta: “Não são admitidos comportamentos discriminatórios em razão do sexo, raça, etnia, convicção religiosa, filiação partidária, deficiência física, ou outra”.

GESAMB EM NÚMEROS

Para a caracterização dos trabalhadores e das trabalhadoras da Gesamb, apresentamos os dados estatísticos tendo por base a informação recolhida em 30 de setembro de 2020.

DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

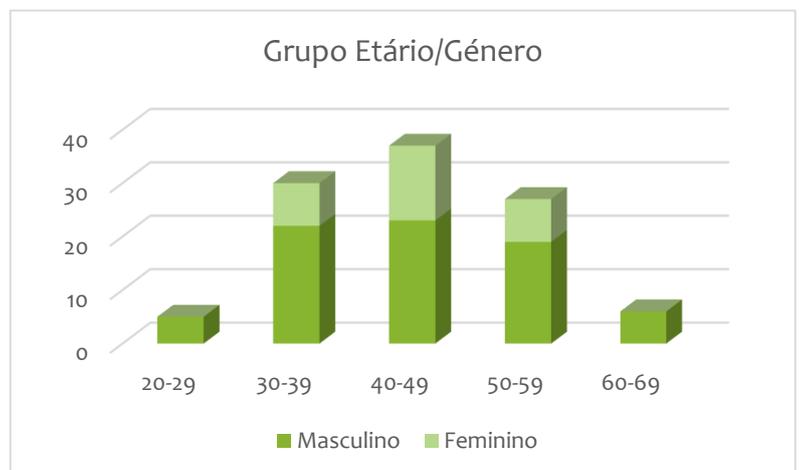
O gráfico evidencia que os homens representam 71% e as mulheres 29%, no total de 105 trabalhadores/as da empresa.



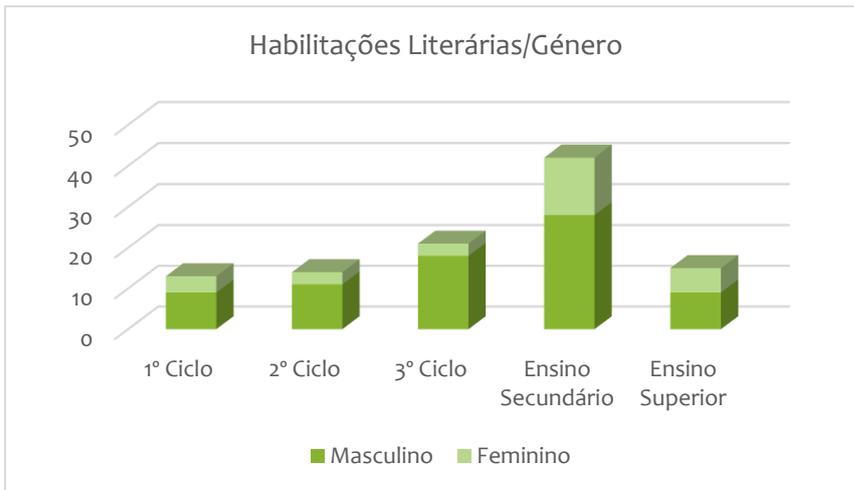
Tal circunstância deve-se em parte ao facto de para algumas das funções da empresa, como por exemplo, motorista de pesados, manutenção e oficina, muito raramente se receberem candidaturas de mulheres. A única candidata a uma função de motorista de pesados foi admitida na empresa, encontrando-se com contrato sem termo.

DISTRIBUIÇÃO POR IDADES

A distribuição por género em faixa etária, evidencia uma maior concentração dos trabalhadores e trabalhadoras na faixa etária dos 40-49 anos e uma maioria do género masculino em todo o espetro etário.

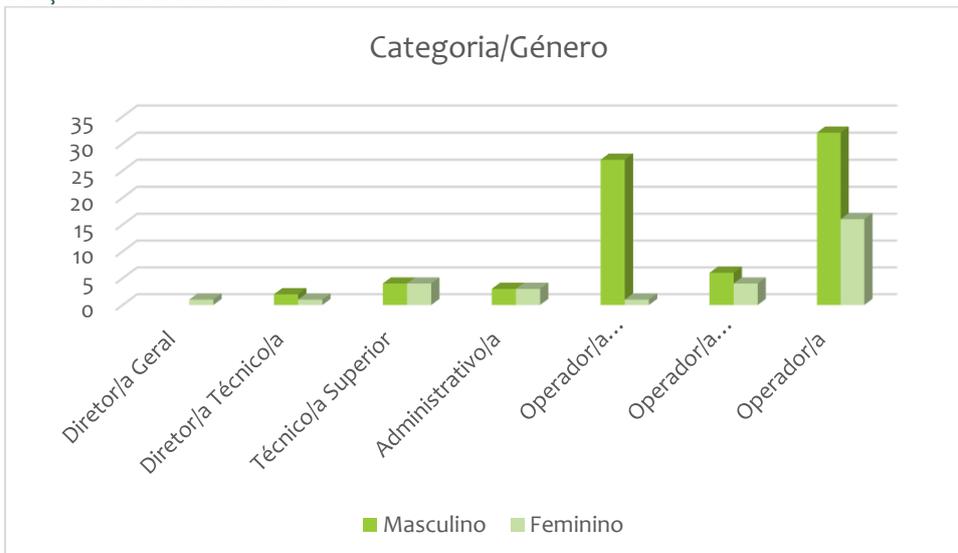


DISTRIBUIÇÃO POR QUALIFICAÇÕES



Na distribuição por habilitações literárias, a maioria dos trabalhadores/trabalhadoras encontra-se no grupo do ensino secundário, com uma distribuição por género similar à do quadro geral da empresa

DISTRIBUIÇÃO POR CATEGORIAS



Na distribuição do efetivo por categorias verifica-se que, nos cargos de direção, existe uma representação equitativa de homens (2) e mulheres (2), o mesmo acontecendo em relação aos/as técnicos/as superiores (4 homens e 4 mulheres) e aos administrativos/as (3 homens e 3 mulheres).

As grandes diferenças de representação de género encontram-se nas categorias de operadores/as especializados/as e operadores/as, sendo que operadores/as especializados/as, apenas uma mulher se encontra nessa categoria, com a função de motorista de pesados.

DIAGNÓSTICO

Para a realização do processo de diagnóstico no tocante à identificação de políticas e práticas no domínio da igualdade de género utilizou-se a matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (“CITE”), retratando as dimensões:

1. Missão e valores da empresa
2. Recrutamento e seleção de pessoal
3. Aprendizagem ao longo da vida
4. Remunerações e gestão da carreira
5. Diálogo social e participação de trabalhadores e trabalhadoras e/ou suas organizações representativas
6. Dever de respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho
7. Informação, comunicação e imagem
8. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
9. Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família

Da resposta ao referido inquérito constatou-se que, segundo a análise de resultados do Guia de Auto-avaliação da Igualdade de Género nas Empresas, a Gesamb ocupa a posição 3 – “A empresa, cumpre a legislação no domínio da igualdade de género, no entanto tem princípios e/ou práticas pouco expressivas neste domínio”.

O presente plano foi elaborado para o ano de 2021, representando um compromisso da Gesamb em matéria de Igualdade de Género. Tem como intuito sustentar a igualdade entre mulheres e homens no seio organizacional, bem como conciliar a vida pessoal, familiar e profissional dos trabalhadores/as, como fatores aliados de um melhor desempenho organizacional.

PLANO DE AÇÃO

DIMENSÃO: ESTRATÉGIA, MISSÃO, VISÃO E VALORES DA EMPRESA

Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Estado de implementação	Orçamento	Indicadores	Meta
Incorporar de forma expressa o princípio da igualdade de género na MVV da empresa	Revisão e inclusão do princípio da igualdade na MVV da empresa	Recursos Humanos	Direção Geral Sensibilização, Comunicação e Imagem	Medida a implementar	Sem custos	A missão e os valores da empresa têm inscrito o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Atualização dos documentos
Mencionar expressamente nos documentos estratégicos a igualdade entre mulheres e homens, enquanto valor da empresa.	Revisão dos relatórios, regulamentos, manual de acolhimento, código de ética/conduita	Recursos Humanos	Direção Geral Todas as unidades da empresa	Medida a implementar	Sem custos	Os relatórios, regulamentos, manual de acolhimento, código de ética/conduita refletem o princípio da igualdade entre mulheres e homens	Atualização dos documentos
Monitorização: Verificação dos critérios de referência nos documentos da empresa							

DIMENSÃO: RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL

Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Estado de implementação	Orçamento	Indicadores	Meta
Encorajar a candidatura e seleção de ambos os géneros onde um dos sexos esteja sub-representado	Anúncios de recrutamento com linguagem inclusiva	Recursos Humanos	Sensibilização, Comunicação e Imagem	Medida já implementada	Sem custos	Análise dos anúncios de recrutamento	100%
Ter técnicos e técnicas nas equipas de recrutamento e seleção	Princípio da paridade nas equipas de seleção	Recursos Humanos	Unidades Técnicas	Medida já implementada	Sem custos	Análise das equipas de seleção	100%
Monitorização: Verificação dos anúncios publicados e da equipa de seleção							

DIMENSÃO: APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Estado de implementação	Orçamento	Indicadores	Meta
Assegurar que o plano de formação promove a igualdade de género	Incluir na formação contínua temas de igualdade de género e tópicos que permitam aos/às trabalhadores/as a sua sensibilização para a temática	Recursos Humanos	Direção Geral Direções Técnicas Outras Unidades	Medida a implementar	Custo a definir	Evidência da existência dos módulos de formação	100%
Consciencializar para a importância da igualdade de género	Promover sessões de educação para a igualdade de género	Recursos Humanos	Direção Geral Direções Técnicas Outras Unidades	Medida a implementar	Sem custos	Evidência da realização das sessões	100%
Organizar os horários da formação de modo a coincidir com o horário de trabalho estabelecido.	Promover a participação de trabalhadores/as nas sessões de educação e formação no horário de trabalho	Recursos Humanos	Direção Geral Direções Técnicas	Medida já implementada	Sem custos	Evidência da realização das sessões durante o horário de trabalho	100%
Monitorização: Análise do plano de formação da empresa							

DIMENSÃO: REMUNERAÇÕES E GESTÃO DA CARREIRA

Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Estado de implementação	Orçamento	Indicadores	Meta
Avaliar a igualdade e a não discriminação na política de remunerações, promoções e progressões	Avaliação dos salários dos trabalhadores/as por categorias	Recursos Humanos	Direção Geral Direções Técnicas	Medida já implementada	Sem custos	Recibos de vencimento Comunicação anual da tabela salarial	100%
Implementar um modelo de avaliação de desempenho objetivo e isento de enviesamentos de género	Análise do modelo de avaliação de desempenho existente	Recursos Humanos	Direção Geral Direções Técnicas Outras Unidades	Medida já implementada	Sem custos	Mapa de avaliação de desempenho	100%
Implementar um modelo de avaliação de desempenho que não penalize trabalhadores/as pelo exercício das suas responsabilidades familiares.	Análise do modelo de avaliação de desempenho existente	Recursos Humanos	Direção Geral Direções Técnicas Outras Unidades	Medida já implementada	Sem custos	Mapa de avaliação de desempenho	100%
Monitorização: Análise dos mapas salariais e dos mapas de avaliação de desempenho							

DIMENSÃO: DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS E/OU SUAS ORGANIZAÇÕES REPRESENTATIVAS

Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Estado de implementação	Orçamento	Indicadores	Meta
Criar mecanismos que incentivem a apresentação de sugestões, por parte dos trabalhadores/as, no domínio: do recrutamento, da igualdade entre mulheres e homens, da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial.	Incentivar a participação dos/as trabalhadores/as proporcionando a possibilidade de apresentarem sugestões no domínio da igualdade entre mulheres e homens.	Recursos Humanos	Direção Geral Direções Técnicas Unidade da Qualidade, Higiene e Segurança Comissão de Trabalhadores/as	Medida a implementar	Sem custos	Sugestões dadas por trabalhadores e trabalhadoras	100%
Monitorização: Análise dos mecanismos desenvolvidos no domínio da igualdade de género							

DIMENSÃO: DEVER DE RESPEITO PELA DIGNIDADE DE MULHERES E DE HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO

Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Estado de implementação	Orçamento	Indicadores	Meta
<p>Criar um ambiente organizacional baseado no respeito pela integridade e dignidade das pessoas trabalhadoras.</p> <p>Garantir a possibilidade de as pessoas denunciarem situações de discriminação ou assédio sexual ou moral a que estiveram expostas, de forma confidencial e sem represálias</p>	<p>Criar procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual e outras formas de violência de género no local de trabalho.</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Direção Geral</p> <p>Direções Técnicas</p> <p>Unidade da Qualidade, Higiene e Segurança</p> <p>Comissão de Trabalhadores/as</p>	<p>Medida a implementar</p>	<p>Sem custos</p>	<p>Procedimentos criados para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual e outras formas de violência de género no local de trabalho.</p>	<p>100%</p>
<p>Monitorização: Análise dos procedimentos criados para a denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual e outras formas de violência de género no local de trabalho</p>							

DIMENSÃO: INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM

Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Estado de implementação	Orçamento	Indicadores	Meta
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem. Contrariar a perpetuação de estereótipos de género e reforçar uma cultura de igualdade entre mulheres e homens.	Adotar linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e não sexista em todos os documentos e instrumentos de comunicação da empresa (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, comunicados, emails, imagens veiculadas).	Recursos Humanos	Unidade da Sensibilização, Comunicação e Imagem Unidade da Qualidade, Higiene e Segurança	Medida a implementar	Sem custos	Instrumentos de comunicação da empresa inclusivos	100%
Divulgar, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo.	Criar um espaço próprio para a divulgação dessa informação	Recursos Humanos	Unidade da Sensibilização, Comunicação e Imagem Unidade da Qualidade, Higiene e Segurança	Medida já implementada	Sem custos	Instrumentos de divulgação inclusivos	100%
Monitorização: Análise dos documentos e instrumentos de comunicação da empresa							

DIMENSÃO: CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Estado de implementação	Orçamento	Indicadores	Meta
Disponibilizar opções flexíveis de tempo de trabalho ou de local de trabalho desde que previamente negociadas com os/as trabalhadores/as e suas estruturas representativas (tendo presente a perspectiva da igualdade entre mulheres e homens).	Concessão da modalidade de trabalho flexível	Recursos Humanos	Direção Geral	Medida já implementada	Sem custos	Rácio entre o número de trabalhadoras e de trabalhadores que solicitam opções tempo e/ou local de trabalho e as respetivas cedências por parte das chefias.	100%
Promover um bom ambiente organizacional	Cabaz de Natal e Jantar de Natal	Recursos Humanos	Direção Geral	Medida já implementada	Custos a definir	Participação de todos os colaboradores nos eventos organizados pela empresa	100%
Conciliar a vida profissional com a vida familiar e pessoal	Tolerâncias de ponto na páscoa, natal, dia de aniversário, dias de férias por idade e antiguidade	Recursos Humanos	Direção Geral	Medida já implementada	Sem custos	Análise do mapa de assiduidade	
Monitorização: Análise dos pedidos de trabalhadores e de trabalhadoras de opções flexíveis de tempo e/ou local trabalho							

DIMENSÃO: PROTEÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Estado de implementação	Orçamento	Indicadores	Meta
Incentivar o gozo da licença parental inicial	Incentivo do gozo dos dias de licença parental inicial	Recursos Humanos	Direção Geral	Medida já implementada	Sem custos	Análise das licenças de parentalidade solicitadas	100%
Criar condições de proteção na maternidade e paternidade	Contratação de trabalhadores/as substitutos dos pais e mães que esteja a usufruir de licença parental	Recursos Humanos	Direção Geral	Medida já implementada	Custos a definir	Análise das contratações efetuadas	100%
Monitorização: Análise dos pedidos de trabalhadores e de trabalhadoras							

MONITORIZAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

O objetivo de levar a cabo a produção, implementação, monitorização e avaliação de um Plano para a igualdade, pressupõe a criação de um Comité para a igualdade.

Este Comité será responsável pela recolha e análise de dados a fim de monitorizar os indicadores de progresso associados a cada uma das medidas que compõem o plano, comprometendo-se a propor à Administração eventuais ajustes ao mesmo, sempre que sejam identificados desvios ou pontos de melhoria.

A sua constituição assegurará uma representação equitativa de ambos os sexos e será transversal à estrutura organizativa da empresa.

A avaliação contínua do nível de implementação e maturidade das ações definidas permite garantir a estrita execução deste plano, mensurar o alcance dos objetivos propostos e a adequação dos mesmos à realidade social da empresa.

Esta monitorização contínua será complementada por uma reunião semestral do Grupo de Trabalho, que permitirá a análise pormenorizada de diversos indicadores (v.g. novas admissões do semestre desagregados por género; análise nos níveis salariais, desagregados por género; evolução das equipas, nomeadamente promoções, desagregadas por género, etc.).

Dessa reunião periódica resultará a elaboração de um relatório que permita demonstrar o acompanhamento do estado de implementação e/ou maturação das medidas, a recolha de evidências dessa evolução, assim como, a indicação de potenciais desvios a corrigir com vista ao atingimento das metas propostas.