



**PLANO DE IGUALDADE  
RODIO PORTUGAL S.A.**

**2 de dezembro de 2024**

## Contenido

I.	Introdução.....	3
II.	ENQUADRAMENTO sectorial.....	4
III.	PRÁTICAS E MEDIDAS JÁ EXISTENTES .....	5
IV.	Âmbito de aplicação e vigência .....	5
V.	Avaliação e seguimento do plano.....	6
VI.	Objetivos e medidas do plano.....	7
	A RODIO está empenhada em reforçar as suas políticas e práticas, no sentido de promover a igualdade de oportunidades através de uma cultura de meritocracia, eliminando qualquer forma/factor de discriminação e promovendo a paridade de género em todos os níveis da organização, visando, no mesmo passo, incrementar a consciencialização e a implementação da igualdade.....	7
VII.	Diagnóstico atual .....	7
VIII.	incidentes de discriminação.....	8
	A 31 de Dezembro de 2023, a Empresa não registava incidentes de discriminação.	8
IX.	Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.....	8
X.	INDICADORES REFERENTES À REPRESENTATIVIDADE DE GÉNERO NA RODIO	9
XI.	Tabela de Medidas.....	24

## I. INTRODUÇÃO

A igualdade de género é um princípio jurídico universal reconhecido em diversos diplomas internacionais, europeus e nacionais. Encontra-se, expressamente, consagrado na Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 13º, e constitui um princípio fundamental do direito comunitário considerado no artigo 2º do Tratado da Comunidade Europeia.

A Administração da RODIO PORTUGAL S.A. (doravante designada por “RODIO” ou a “Empresa”) declara o seu compromisso com a igualdade de oportunidades e, em particular com o estabelecimento e desenvolvimento de políticas que integrem a igualdade de tratamento e de oportunidades, que evitem a discriminação direta ou indireta em razão de qualquer factor de discriminação, bem como com a promoção e incentivo de medidas para alcançar uma verdadeira igualdade de género dentro da Empresa, o que se assume como um princípio estratégico e primordial no âmbito da política empresarial e de recursos humanos da RODIO, de acordo com o estabelecido nos artigos 23.º a 65.º do Código do Trabalho e na Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto que estabelece medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

A prossecução de uma política de igualdade de género – tanto no acesso ao emprego, nas condições de trabalho, remuneratória, na formação profissional, na progressão na carreira, etc. – constitui, não só um factor de desenvolvimento que permite eliminar e promover um melhor aproveitamento dos recursos humanos, mas também um dever decorrente da responsabilidade social e desenvolvimento das empresas e uma obrigação de todos os seus trabalhadores, bem como um factor competitivo ao nível da sustentabilidade.

A RODIO tem consciência da importância da adoção de uma gestão alinhada com as necessidades e demandas da sociedade e, por isso, assume o compromisso de

implementar na sua organização um Plano de Igualdade, em linha com as melhores práticas de *compliance*.

Com efeito, a Empresa encara a implementação do presente Plano de Igualdade como um acto tendente à modernização do seu sistema de gestão, com impacto direto na sua estrutura interna e que contribuirá para o progresso social com vista a alcançar uma igualdade real e efetiva.

## II. ENQUADRAMENTO SECTORIAL

A RODIO é uma empresa de referência no âmbito da geotecnia e fundações especiais e que conta com mais de 70 anos de experiência no setor da geotecnia em Portugal, dominando toda a gama de procedimentos geotécnicos e oferecendo soluções eficientes e inovadoras aos seus clientes no setor público ou privado

A Empresa intervém na conceção, construção, reabilitação e colocação em serviço de todos os tipos de obras: pontes, estradas, infraestruturas rodoviárias, túneis, barragens, minas, centrais, edifícios históricos, torres, portos, conceção, construção, reparação, reabilitação... respondemos à diversidade das obras e dos projetos com conhecimento e diversidade dos nossos procedimentos geotécnicos.

A RODIO, pertence ao grupo *Soletanche Bachy*, líder mundial em tecnologia do subsolo.

A RODIO é, pois, uma empresa enquadrada num sector que tradicionalmente emprega mais pessoas do sexo masculino. E, pese embora, se venha a verificar nos últimos anos uma maior integração de mulheres nas empresas do sector, certo é que

essa integração é mais visível em cargos habitualmente desempenhados em contexto de escritório e não em obra.

### **III. PRÁTICAS E MEDIDAS JÁ EXISTENTES**

A RODIO é uma empresa que assume um compromisso estreito com a igualdade e promoção da não discriminação, norteando a sua conduta e a gestão dos Recursos Humanos pelo cumprimento das obrigações legais estabelecidas no Código do Trabalho e legislação complementar em matéria de igualdade, quer no plano substancial, quer no respeito pelas obrigações de cariz informativo.

Uma das medidas implementadas foi a adoção de um Código de Conduta, no sentido de dar cumprimento ao quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho e onde se encontram compilados os princípios éticos e normas de conduta profissional que regem a atuação da RODIO e dos seus trabalhadores, nomeadamente no que concerne à não discriminação, à igualdade de tratamento, ao equilíbrio na conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e à prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Em paralelo, a Empresa dispõe de um Canal de Denúncias, através do qual os trabalhadores podem reportar reais ou eventuais incumprimentos do Código de Conduta, das políticas e procedimento da Empresa ou da lei vigente, de forma confidencial e anónima. Estes canais são acessíveis a todos os trabalhadores e estão disponíveis 24 horas por dia, 7 dias por semana.

### **IV. ÂMBITO DE APLICAÇÃO E VIGÊNCIA**

O conteúdo do presente Plano de Igualdade aplica-se a todo o território português e, em consequência, a todos os trabalhadores da RODIO, independentemente da

posição que ocupam na hierarquia da organização e/ou de onde se encontra localizado o seu local de trabalho.

O presente Plano de Igualdade vigorará pelo período de 4 anos a partir da sua entrada em vigor e estará disponível para consulta na página web.

## **V. AVALIAÇÃO E SEGUIMENTO DO PLANO**

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

O seguimento do Plano de Igualdade deverá ser feito por uma equipa que será responsável por acompanhar a sua divulgação e implementação e que no mesmo passo funcione como elemento de promoção da temática da igualdade nas várias esferas da Empresa, a qual deverá ser constituída de acordo com uma representação equitativa de género e incorporando elementos oriundos de diferentes áreas da RODIO.

Esta equipa deverá emitir um relatório a propósito do estado de implementação do Plano, bem como formular sugestões e propor medidas corretivas para o melhor cumprimento dos objetivos e avaliar da necessidade, ou não, de revisão, de introdução de novas medidas e/ou indicadores ou de avaliação de legislação que possa, entretanto, surgir, para os anos/planos subsequentes.

A equipa deverá ser formada por duas pessoas, a designar até ao final do ano em curso.

## VI. OBJETIVOS E MEDIDAS DO PLANO

A RODIO está empenhada em reforçar as suas políticas e práticas, no sentido de promover a igualdade de oportunidades através de uma cultura de meritocracia, eliminando qualquer forma/factor de discriminação e promovendo a paridade de género em todos os níveis da organização, visando, no mesmo passo, incrementar a consciencialização e a implementação da igualdade.

## VII. DIAGNÓSTICO ATUAL

Revela-se como essencial a realização de um correto diagnóstico da situação atual da RODIO no que concerne às temáticas da igualdade, com objetivo de identificar os aspetos sobre os quais é necessário intervir e/ou introduzir alterações, mediante a implementação, revisão e/ou maior acompanhamento e definindo as medidas que se consideram mais prioritárias.

Nesse passo, o Departamento de Recursos Humanos da RODIO realizou um autodiagnóstico da realidade atual da RODIO, o qual incidiu sobre as seguintes dimensões da igualdade de género:

- Estratégia, missão e valores – compromisso com a criação de um ambiente organizacional com respeito pela promoção da igualdade entre mulheres e homens, tanto dentro da organização como na comunidade, assegurando a implementação do presente Plano de Igualdade, a sua monitorização e acompanhamento e sustentabilidade e o exercício da atividade alinhado com as melhores práticas;
- Igualdade no acesso ao emprego – garantir o respeito pelo princípio da igualdade e não discriminação no processo de recrutamento e contratação;

- Formação – sensibilização dos trabalhadores para a importância de uma cultura organizacional de igualdade e diversidade, desenvolvendo-se ações positivas de consciencialização para a respetiva importância;
- Igualdade nas condições de trabalho – promoção da igualdade de género na fixação das remunerações e no desenvolvimento de carreiras e desagregação;
- Proteção da parentalidade e a promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal – implementação e promoção de práticas positivas que permitam obter um equilíbrio de género na conciliação entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores, independentemente do género;
- Combate e prevenção à prática de discriminação e assédio no local de trabalho – fomentar na cultura organizacional os valores e regras de ética e de tolerância zero quanto à prática de qualquer tipo de assédio.

Na tabela de medidas constante do capítulo XI do presente Plano de Igualdade encontram-se sistematizadas as medidas e objetivos estabelecidos quanto a cada um dos domínios de intervenção assumidos pela RODIO neste contexto.

## **VIII. INCIDENTES DE DISCRIMINAÇÃO**

A 31 de Dezembro de 2023, a Empresa não registava incidentes de discriminação.

## **IX. CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL**

A RODIO cumpre estritamente com observância dos direitos e deveres em matéria de parentalidade previstas na legislação nacional, independentemente do género, tendo sido prática a aprovação de pedidos de prestação de trabalho em regime de jornada contínua ou horários de trabalho flexíveis.

Independentemente do género, a Empresa procura sempre autorizar os períodos de férias solicitados pelos trabalhadores, de modo que, sem impactar o normal funcionamento da atividade, os trabalhadores possam conciliar os períodos de férias com a família e os seus interesses pessoais.

Ainda no âmbito da conciliação vida profissional-pessoal, a Empresa é flexível e permite que, 1 vez por semana, os trabalhadores dos departamentos de Compras, Comercial, Projetos, Desenvolvimento e Recursos Humanos, independentemente do género, querendo, prestem teletrabalho.

## **X. INDICADORES REFERENTES À REPRESENTATIVIDADE DE GÉNERO NA RODIO**

A leitura e análise dos dados apresentados *infra* terá, necessariamente, de levar em linha de conta o referido *supra* quanto à circunstância do sector da construção ser predominantemente masculinizado.

- Distribuição por género – Número de trabalhadores**

<b>Quadro de pessoal</b>	
<b>Mulheres</b>	<b>8</b>
<b>Homens</b>	<b>42</b>
<b>Total</b>	<b>50</b>

A RODIO tinha no seu quadro de pessoal a 31 de Dezembro de 2023, 50 trabalhadores, cuja distribuição por género era de 42 homens e 8 mulheres.

Assim, os homens representavam 84% e as mulheres 16% do total de trabalhadores do quadro de pessoal da Empresa.

- **Órgão de governo (i.e., Conselho de Administração) e distribuição por género**

<b>Conselho de Administração</b>	<b>Presidente</b>	<b>Vogal</b>
<b>Mulheres</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Homens</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>3</b>	

A designação dos membros dos órgãos sociais da Empresa é da competência da sociedade SOLETANCHE FREYSSINET, SAS, acionista única da RODIO.

A 31 de Dezembro de 2023, o Conselho de Administração da RODIO era composto por 3 homens, sendo a representação 100% masculina.

- **Descrição das categorias profissionais na RODIO**

<b>Grupo Profissional</b>	<b>CATEGORIAS PROFISSIONAIS</b>
<b>Grupo 1</b>	<b>Diretor de Serviços</b>
<b>Grupo 1</b>	<b>Diretor de Produção</b>
<b>Grupo 1</b>	<b>Chefe de Oficina</b>
<b>Grupo 1</b>	<b>Chefe de Compras</b>
<b>Grupo 1</b>	<b>Responsável do Departamento</b>
<b>Grupo 1</b>	<b>Escriturária de 1.</b>
<b>Grupo 1</b>	<b>Auxiliar de Montagens</b>
<b>Grupo 1</b>	<b>Servente</b>
<b>Grupo 1</b>	<b>Técnico Grau - I B</b>
<b>Grupo 2</b>	<b>Encarregado de Armazém</b>
<b>Grupo 2</b>	<b>Técnico Admin. Prod. I</b>
<b>Grupo 2</b>	<b>Escriturária de 3.</b>
<b>Grupo 2</b>	<b>Cond. Manobrador Equip. I</b>
<b>Grupo 2</b>	<b>Cond. Manobrador Equip. II</b>
<b>Grupo 2</b>	<b>Cond. Manobrador Equip. III</b>
<b>Grupo 2</b>	<b>Soldador de 1.</b>

Grupo 2	Serralheiro Mecânico de I
Grupo 2	Escriturária de 1.
Grupo 3	Escriturária de 3.
Grupo 3	Técnico de Seg. Hig. Trab. Grau I
Grupo 3	Técnico de Seg. Hig. Trab. Grau II
Grupo 3	Técnico Grau - I B
Grupo 3	Técnico Grau II
Grupo 3	Técnico Grau III
Grupo 3	Encarregado Geral
Grupo 3	Encarregado de 1.
Grupo 3	Encarregado de 2.
Grupo 3	Arvorado
Grupo 3	Técnico Admin. Prod. I
Grupo 3	Cond. Manobrador Equip. I
Grupo 3	Soldador de 1.
Grupo 3	Auxiliar de Montagens
Grupo 3	Servente
Grupo 3	Serralheiro Mecânico de I

- **Distribuição da força de trabalho por sexos e grupos profissionais**

	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Mulheres	1	0	7
Homens	9	15	18
Total	10	15	25

Como se pode observar, a 31 de Dezembro de 2023, o Grupo 3 era o que apresentava maior representação feminina: 28%. O Grupo 1 apresentava uma representação feminina de 10%, sendo que o Grupo 2 não apresentava representação feminina.

- **Distribuição da força de trabalho por sexos e secções**

Força de trabalho	Oficina	Armazém	Obras	Escritório
Mulheres	0	0	3	5
Homens	1	2	33	6
Total	1	2	36	11

Como se pode observar, a 31 de Dezembro de 2023, as secções com maior representação feminina eram Obras e Escritório, respetivamente com uma representação 8,33% e 45,45%. As secções de Oficina e Armazém não apresentavam representação feminina

- **Distribuição da força de trabalho por sexos e departamentos**

Força de trabalho	Administrativo	Recursos Humanos	Comercial	Projetos	Compras	Obras	Oficina	Armazém	Produção	Desenvolvimento de negócio	Qualidade / Ambiente	Segurança	Serviços
<b>Mulheres</b>	2	1	0	1	0	0	0	0	2	0	1	1	0
<b>Homens</b>	1	0	2	1	1	28	1	1	4	1	0	1	1
<b>Total</b>	3	1	2	2	1	28	1	1	6	1	1	2	1

Como se pode observar, a 31 de Dezembro de 2023, os departamentos de Qualidade / Ambiente e de Recursos Humanos apresentava uma representação exclusivamente feminina – 100%. Por seu turno, os departamentos Comercial, Compras, Obras, Oficina, Armazém e Desenvolvimento do Negócio apresentavam uma representação exclusivamente masculina – 100%. Por outro lado, o departamento de Projecto apresentava uma representação equivalente de homens e mulheres – 50%-50%. Por fim, o departamento de Produção apresentava uma representação de 66,66% homens e 33,33% mulheres.

- **Distribuição da força de trabalho por sexos e categoria profissional**

Força de trabalho	Director de Serviços	Director de Produção	Chefe de Oficina	Chefe de Compras	Responsável do Departamento	Encarregado de Armazém	Escriturário de 1ª	Escriturário de 3ª	Técnico Prod. I Admin.	Técnico de Seg. Hig. Trab. Grau I	Técnico de Seg. Hig. Trab. Grau II	Técnico Grau - IB	Técnico Grau II	Técnico Grau III	Encarregado Geral	Encarregado de 1ª	Encarregado de 2ª	Arvorado	Cond. Manobrador Equip. I	Cond. Manobrador Equip. II	Cond. Manobrador Equip. III	Soldador de 1.	Auxiliar de Montagens	Servente	Serralheiro Mecânico de I	
<b>Mulheres</b>	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Homens</b>	2	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	3	0	3	3	2	1	5	3	3	5	1	1	3	1	
<b>Total</b>	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2	3	3	2	1	5	3	3	5	1	1	3	1	

Como se pode observar, a 31 de Dezembro de 2023, as categorias profissionais de Responsável de Departamento, Escriturário de 3.<sup>a</sup>, Técnico de Seg. Hig. Trab. Grau I e Técnico Grau II apresentavam uma representação exclusivamente feminina – 100%. Por sua vez, as categorias profissionais Diretor de Serviços, Diretor de Produção, Chefe de Oficina, Chefe de Compras, Encarregado de Armazém, Técnico Admin. Prod. I, Técnico de Seg. Hig. Trab. Grau II, Técnico Grau III, Encarregado Geral, Encarregado de 2.<sup>a</sup>, Arvorado, Cond. Manobrador Equip. I, Cond. Manobrador Equip. II, Cond. Manobrador Equip. III, Soldador de 1., Auxiliar de Montagens, Servente e Serralheiro Mecânico de I apresentavam uma representação exclusivamente masculina. Por seu turno, a categoria profissional de Técnico Grau – I B apresentava uma representação de 60% homens e 40% mulheres e ade Encarregado de 1.<sup>a</sup> uma representação de 66,6% homens e 33,3% mulheres.

- **Distribuição da força de trabalho por sexo e grau/nível de exigência das funções**

Força de trabalho	1*	2	3	4	5**
Mulheres	0	1	3	4	0
Homens	4	8	11	10	9
Total	4	9	14	14	9

\*menor exigência \*\*maior exigência

Como se pode observar, a 31 de Dezembro de 2023, o grau/nível de exigência das funções de menor exigência (1) e maior exigência (5) apresentava uma representação 100% masculina. Os graus/níveis intermédios apresentavam uma representação, respetivamente de: 2 (88,88% masculina e 11,1% feminina); 3 (73,33% masculina e 26,66% feminina); e 4 (71,40% masculino e 28,60% feminina).

- **Distribuição da força de trabalho por sexo e grau/nível de responsabilidade das funções**

Força de trabalho	A*	B	C	D	E**
Mulheres	0	1	5	2	0
Homens	4	1	31	3	3
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>36</b>	<b>5</b>	<b>3</b>

\*menor responsabilidade \*\*maior responsabilidade

Como se pode observar, a 31 de Dezembro de 2023, tanto o menor (A) como o maior (E) grau/nível de responsabilidade das funções apresentavam uma representação 100% masculina. Por seu turno, os graus/níveis intermédios apresentavam uma representação, respetivamente de: B (50,00% masculino e 50,00% feminino); C (86,11% masculino e 13,88% feminino); D (60% masculino e 40% feminino).

- **Distribuição da força de trabalho por sexo e nível de estudos**

Força de trabalho	1.º Ciclo do ensino básico	2.º ciclo do ensino básico	3.º ciclo do ensino básico	Licenciatura	Mestrado
Mulheres	0	0	3	1	4
Homens	9	8	15	6	4
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>8</b>

Como se pode observar, a 31 de Dezembro de 2023 e no que respeita à detenção dos níveis de estudos 1.º ciclo de ensino básico, 2.º ciclo do ensino básico e 3.º ciclo do ensino básico, a representação era 100% masculina. Por seu turno, ao nível da detenção do nível de estudos licenciatura, a representação era 85,7% masculina e 14,2% feminina. Ao nível da detenção do nível de estudos mestrado a representação era equivalente – 50% homens e 50% mulheres.

- **Distribuição da força de trabalho por sexo e tipo de contrato**

Força de trabalho	Indefinido	Termo Certo	Termo Incerto
Mulheres	8	0	0
Homens	40	2	0
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

Como se pode observar, a 31 de Dezembro de 2023, 96% da força de trabalho da RODIO encontrava-se contratada por tempo indeterminado, i.e., com vínculo permanente. Os restantes 4% foram contratados numa base temporária, mediante contrato a termo certo, sendo a representação 100% masculina.

- **Distribuição da força de trabalho sexo e período normal de trabalho contratado**

Força de trabalho	Tempo Completo	Termo Parcial
Mulheres	8	0
Homens	42	0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>0</b>

Como se pode observar, a 31 de Dezembro de 2023, toda a força de trabalho estava adstrita ao cumprimento de uma jornada de trabalho a tempo completo.

- **Distribuição da força de trabalho por sexo e idade**

Força de trabalho	18-20	21-30	31-40	41-50	51-60	≥ 60
Mulheres	0	3	2	2	1	0
Homens	0	5	5	17	13	2
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>2</b>

Como se pode observar, a 31 de Dezembro de 2023, não existiam trabalhadores com idade inferior a 21 anos ao serviço na Empresa. A maioria dos trabalhadores da Empresa situava-se na faixa etária entre os “41-50 anos”, representando 38% do quadro de trabalho da Empresa (89,47% homens e 10,5% mulheres), seguindo-se a faixa etária entre ao “51-60 anos”, que evidencia 28% do quadro de pessoal da Empresa (92,8% homens e 7,1% mulheres) relativamente ao número total aquela data. Na faixa etária “≥ 60” verifica-se uma representação 100% masculina, evidenciando 4% da força de trabalho da empresa àquela data . Por último, na faixa etária “21-30” a representação era de 62,5% homens e 37,5% mulheres e na faixa etária “31-40” era de 71,4% homens e de 28,6% mulheres, representando, respetivamente, 16% e 14% da força de trabalho àquela data.

- **Distribuição da força de trabalho por sexo e nacionalidade**

Força de trabalho	Portuguesa	Brasileira	Guineense	São-Tomense
<b>Mulheres</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Homens</b>	<b>39</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Como se pode observar, a 31 de Dezembro de 2023, 94% do quadro de pessoal da RODIO era de nacionalidade portuguesa, 2% de nacionalidade brasileira, 2% de nacionalidade guineense e 2% de nacionalidade são-tomense. No que respeita à percentagem do quadro de pessoal de nacionalidade estrangeira a representação é 100% masculina.

- **Distribuição da força de trabalho por sexo e antiguidade**

Força de trabalho	0 a 1 ano	1 a 3 anos	3 a 5 anos	5 a 10 anos	10 a 15 anos	>15 anos
<b>Mulheres</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Homens</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>22</b>
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>22</b>

Como se pode observar, a 31 de Dezembro de 2023, 44% do quadro de pessoal da RODIO apresentava uma antiguidade na Empresa superior a 15 anos, com uma representação 100% masculina. Por outro lado, 18% do quadro de pessoal apresentava uma antiguidade entre 10 e 15 anos na Empresa, com uma representação 100% masculina.

- **Distribuição da força de trabalho por sexo e número de filhos**

Força de trabalho	0	1-2	3 ou >3
Mulheres	6	2	0
Homens	15	25	2
Total	21	27	2

Como se pode observar, a 31 de Dezembro de 2023, 54% do quadro de pessoal da Empresa registava entre 1 e 2 filhos, 42% não registava filhos e 4% registava 3 ou mais filhos.

- **Cessações de contratos por sexo**

Força de trabalho	N.º de cessações
Mulheres	0
Homens	11
Total	11

Como se pode observar, a 31 de Dezembro de 2023, 100% das cessações de contratos de trabalho ocorridas apresentavam uma representação 100% masculina.

- **Retribuição**

A RODIO esforça-se por observar o princípio do tratamento igual e indiferenciado da sua força de trabalho, independentemente do género, no que respeita à retribuição dos trabalhadores.

A 31 de Dezembro de 2023, as relações laborais da Empresa encontravam-se sujeitas ao Contrato Coletivo de Trabalho para a Indústria da Construção Civil e Obras Públicas, celebrado entre a AECOPS – Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e outros e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços – FETESE e outros (doravante designada por “CCT”) e, no omissso, ao Código do Trabalho.

A tabela remuneratória incorporada no CCT identifica as remunerações mínimas aplicáveis a cada nível, designadamente, em função da categoria profissional. Sem prejuízo, a Empresa tem como política de gestão de recursos humanos remunerar os seus trabalhadores acima dos mínimos previstos na tabela remuneratória do CCT, sendo os mesmos propostos e fixados exclusivamente por referência fatores como as competências, a experiência na função, as responsabilidades assumidas, habilitações académicas, avaliação, mérito e potencial dos trabalhadores, não sendo o género valorado em nenhum momento do processo.

- **Retribuição anual e distribuição por sexo**

<b>Força de trabalho</b>	<b>Média retribuição anual</b>
<b>Mulheres</b>	<b>€ 19.541,78</b>
<b>Homens</b>	<b>€ 22.347,75</b>

Como se pode observar, a 31 de Dezembro de 2023, a retribuição média anual dos homens era superior em € 2.805,97 à das mulheres. Tanto a retribuição anual média mais elevada como a menos elevada correspondem a homens, o que se justifica pelo maior número de trabalhadores homens.

- **Complementos salariais e distribuição por sexo**

<b>Força de trabalho</b>	<b>Média complementos salariais</b>
<b>Mulheres</b>	<b>0</b>
<b>Homens</b>	<b>€ 682,85</b>

Como se pode observar, a 31 de Dezembro de 2023, apenas os homens auferiam complementos salariais.

- **Retribuição variável e distribuição por sexo**

<b>Força de trabalho</b>	<b>Média retribuição variável</b>
<b>Mulheres</b>	<b>€ 718,75</b>
<b>Homens</b>	<b>€ 1.069,34</b>

Como se pode observar, a 31 de Dezembro de 2023, a diferença entre a média de retribuição variável entre homens e mulheres era de € 350,59, o que se justifica pelo maior número de trabalhadores homens.

- **Média de horas trabalhadas e distribuição por sexo**

<b>Força de trabalho</b>	<b>Média de horas trabalhadas</b>
<b>Mulheres</b>	<b>1.705 horas</b>
<b>Homens</b>	<b>1.750 horas</b>

Como se pode observar, a 31 de Dezembro de 2023, a diferença entre a média de horas trabalhadas por homens e mulheres era residual (45 horas).

- **Média de horas extraordinárias trabalhadas e distribuição por sexo**

<b>Força de trabalho</b>	<b>Média de horas extraordinárias trabalhadas</b>
<b>Mulheres</b>	<b>0 horas</b>
<b>Homens</b>	<b>302 horas</b>

Como se pode observar, a 31 de Dezembro de 2023, apenas os homens registavam trabalho suplementar.

- **Dias de baixa e distribuição por sexo**

<b>Força de trabalho</b>	<b>Média de dias de baixa</b>
<b>Mulheres</b>	<b>25 dias</b>
<b>Homens</b>	<b>7 dias</b>

Como se pode observar, a 31 de Dezembro de 2023, a média de dias de baixa das mulheres era superior em 18 dias. Esta situação deriva da circunstância de terem existido 2 trabalhadoras que estiveram em situação de baixa médica durante 164 e 181 dias.

- **Formação profissional**

A Empresa considera a formação como factor estratégico para a competitividade e para a promoção de crescimento um crescimento sustentável e melhoria contínuas. Deveras, faz parte da política da Empresa apostar nos recursos internos e potenciar o desenvolvimento e aprendizagem constantes, fazendo um levantamento periódico das necessidades de formação e promovendo a mesma, independentemente do género.

<b>Formação profissional</b>	<b>N.º Mulheres</b>	<b>N.º Homens</b>	<b>N.º Horas</b>	<b>Total Horas</b>
Formação de Manobrador Hidrofesa	0	2	100	200
Formação de Manobrador SOTRES	0	2	60	120
Formação 15+15 em Obra	0	214	0.5	427.5
Curso Prático Finanças Empres. e Performance Financ. da Empresa	2	0	30	60
Cyber segurança	1	1	1	2
Passaportes de Segurança - ISQ	3	13	14	224
Curso de Excel Avançado	1	1	18	36
Curso Nível Básico Prevenção PRL 60 Horas	0	1	60	60
Curso Nível Básico Prevenção PRL 20 Horas	0	1	20	20
Formação Língua Espanhola - Instituto	5	2	1,5	10,5
Curso Europeu de Primeiros Socorros CEPS	1	2	12	36
Formação Língua Espanhola - Instituto	5	2	6	42
Formação Língua Espanhola - Instituto	5	2	6	42
Formação Língua Espanhola - Instituto	5	2	6	42
Curso Europeu de Primeiros Socorros CEPS	0	4	12	48

Formação Líder em Saúde, Segurança e Meio Ambiente	2	3	8	40
Formação Líder em Saúde, Segurança e Meio Ambiente	0	6	8	48
Segurança na Amarração de Cargas ( RIGGER )	0	1	4	4
Segurança na Amarração de Cargas ( RIGGER )	0	3	6	18
Formação Língua Espanhola - Instituto	5	2	6	42
Combate a Incêndio	1	8	8	72
Segurança em Máquinas e Equipamentos	0	7	8	56
Formação Língua Espanhola - Instituto	4	1	4,5	22,5
Condução preventiva	3	5	4	32
Alterações ao Código do Trabalho e Legislação Conexa	1	0	12	12
Operação de Equipamentos de Furação de Peq. Diâmetro	0	7	4	28
Formação de Acolhimento da CIMPOR	1	5	1,5	9
Jornada de paragem			2	48
Formação Língua Espanhola - Instituto	3	1	4,5	18
Formação 15+15 em Obra				6,5
Formação Língua Espanhola - Instituto	0	1	3	3
Passaporte de segurança	0	1	14	14
Curso de Excel Avançado	5	2	50	250
Segurança no trabalho - atualização	0	1	31	31
Anticorrupção	1	0	0,3	0,3
Operação de Equipamentos de Estacas Cravadas	0	4	4	16
Operação de Equipamentos de Estacas Rodiostar	0	4	4	16
Anticorrupção	1	0	0,2	0,2
Conflito de Interesses	1	0	0,12	0,12

Anticorrupção	0	1	0,2	0,2
Curso Trabalhador Designado/Representant e do Empregador	1	0	12	12
Curso Europeu de Primeiros Socorros CEPS	0	1	12	12
Mudança Climática	1	0	12	12
Comacchio CHF 900	0	3	18	54
Formação Língua Espanhola - Instituto	0	1	9	9

- **Recrutamento e Seleção**

No processo de recrutamento e seleção, o factor determinante é que o candidato se ajuste ao perfil definido para a função, tendo em conta a sua experiência, habilitações, competências técnicas e comportamentais, independentemente do sexo, sendo realizado através do método de entrevistas (pelo menos 2), intervindo durante o processo, tanto o Departamento de Recursos Humanos, como o responsável do Departamento para o qual se está a recrutar (nomeadamente, o de Produção no caso da contratação de pessoal de Obra) e, bem assim, dependendo da posição, a Administração.

Força de trabalho	Contratações durante o ano de 2023
<b>Mulheres</b>	<b>1</b>
<b>Homens</b>	<b>10</b>
<b>Total:</b>	<b>11</b>

Como se pode observar, durante o ano de 2023, 90% das contratações foram de homens e 10% de mulheres.

- **Promoções**

As promoções na RODIO obedecem, numa primeira linha, às disposições do CCT aplicável à Empresa. Numa segunda linha, tem por referência a avaliação de desempenho, realização de entrevista e as propostas dos responsáveis de departamento, não se baseando em momento algum no género mas apenas no mérito.

## XI. TABELA DE MEDIDAS

Face aos resultados do autodiagnóstico realizado pela Empresa e com o intuito de promover uma maior política igualitária, definem-se as seguintes medidas e práticas para adoção pela RODIO:

Dimensão	Objetivos	Medidas	Público-alvo	Indicadores	Responsável pela monitorização e/ou implementação da medida	Prazo
<b>Estratégia, missão e valores</b>	Compromisso com a igualdade de género	Aprovação do Plano de Igualdade	Todos os trabalhadores	Compromisso para a igualdade de género / Plano de Igualdade	Administração	Antes do final 2024
	Consciencializar os trabalhadores para a importância da Igualdade de Género	Informar e sensibilizar todos os trabalhadores da Empresa para a importância do cumprimento do Plano de Igualdade	Todos os trabalhadores	Assegurar a implementação do Plano de Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Administração / Departamento de Recursos Humanos	Arranque em 2024
	Potenciar a promoção de uma cultura organizacional inclusiva na RODIO	Dar a conhecer o Plano de Igualdade e a sua importância estratégica para a Empresa / Elaboração dos documentos institucionais, tais como normas e regulamentos, contratos utilizando uma linguagem inclusiva e adequada à realidade portuguesa; Divulgar critérios de linguagem e comunicação não sexista e inclusiva de forma transversal dentro da Empresa	Todos os trabalhadores	Evidência da divulgação do Plano de Igualdade a todos os trabalhadores da Empresa através dos diversos canais de comunicação disponíveis / Revisão sistemática dos documentos institucionais introduzindo a dimensão da linguagem inclusiva / Número de acções de acções correctivas e divulgação por tipo / Contemplanção de	Administração / Departamento de Recursos Humanos	Arranque em 2024

				dados desagregados por sexo/género		
	Promover a representação equilibrada nos órgãos de governo	Sensibilizar, promover e disseminar a política de paridade	Todos os trabalhadores	Acompanhar a evolução da métrica de género no órgão de governo da Empresa (i.e., Conselho de Administração)	Administração	Arranque em 2024
<b>Igualdade no acesso ao emprego</b>	Contribuir para um processo de recrutamento e seleção justo e objetivo entre homens e mulheres, em particular nas funções onde estejam sub-representados(as)	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo/género, sendo elaborados pela Empresa de forma objetiva e transparente / Elaborar orientações internas no sentido de ser garantida, sempre que possível, equidade na representação de sexo/género nas equipas de seleção	Todos os candidatos a emprego	Evidência <i>shortlist</i> de acordo com os objetivos e medidas / Registo dos processos de recrutamento, desagregados por sexo/género	Administração / Departamento de Recursos Humanos	Arranque em 2024
	Promover uma representação equilibrada de mulheres e homens nos diferentes grupos, departamentos e categorias profissionais	Incluir no procedimento recomendações para que a <i>shortlist</i> de candidatos seja equilibrada em termos de representatividade de sexo/género e, idealmente com mais candidatos do género menos representativo na função em questão, desde que haja candidatos com qualificações adequadas / Utilizar linguagem inclusiva na divulgação de todas as ofertas de emprego com menção expressa da aceitação de candidatos de todos os géneros	Todos os candidatos a emprego	Evidência <i>shortlist</i> de acordo com os objetivos e medidas	Administração / Departamento de Recursos Humanos	Arranque em 2024
<b>Formação</b>	Assegurar que o plano de formação anual	Incluir no plano de formação	Todos os trabalhadores	Evidência de conteúdos	Administração / Departamento de Recursos Humanos	Arranque em 2024

	promove Igualdade de Género favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	temas de Igualdade de Género e promover ações positivas de consciencialização		promotores da Igualdade de Género nos programas e materiais formativos e da % de trabalhadores que beneficiaram da mesma		
<b>Igualdade nas condições de trabalho</b>	Garantir a observância dos princípios de trabalho igual salário igual e da transparência salarial	Monitorização periódica das retribuições, de modo a garantir que a sua fixação tem por base a quantidade, natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres e que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo/género	Todos os trabalhadores	Apresentação periódica de diagnóstico à Administração por forma a garantir a observância permanente dos princípios de trabalho igual salário igual e da transparência salarial	Departamento de Recursos Humanos	Em curso
	Garantir um modelo de progressão baseado em critérios objetivos	Monitorização periódica do modelo de promoções, de modo a garantir que este se mostra livre de enviesamentos de género, raça ou outros fatores discriminatórios, que assegure a transparência relativa à progressão	Todos os trabalhadores	Apresentação periódica de diagnóstico à Administração por forma a garantir a observância de critérios objetivos	Departamento de Recursos Humanos	Em curso
<b>Proteção da parentalidade e a promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal</b>	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores	Ações de sensibilização junto das chefias quanto a temas relacionados com proteção da parentalidade, <i>work life balance</i> e proteção da família, com foco na paridade de sexo/género / Dar continuidade à aprovação dos pedidos de jornada contínua e flexibilidade de horário / Dar continuidade ao benefício dado a alguns departamentos de prestação de trabalho, 1 vez por semana, em teletrabalho, querendo o trabalhador	Todos os trabalhadores	Evidência das ações de sensibilização/ % de pedidos recebido / nº pedidos aprovados / % de trabalhadores que usufruíram do benefício de teletrabalho	Departamento de Recursos Humanos	Em curso
<b>Combate e prevenção à</b>	Prevenir e combater o	Promoção ativa da cultura	Todos os trabalhadores	Evidência da	Administração /	Em curso

<p><b>Prática de discriminação e assédio no local de trabalho</b></p>	<p>assédio e discriminação no trabalho</p>	<p>e práticas de combate ao assédio, discriminação através da sensibilização dos trabalhadores para a sua importância / Implementação de protocolo e mecanismos de atuação para a denúncia de situações de violência de género e de assédio moral, psicológico e sexual em ambiente organizacional</p>		<p>sensibilização, designadamente, através da divulgação do Código de Conduta, do regulamento disciplinar da existência e funcionamento do Canal de Comunicação e Denúncia</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos</p>	
---	--	--	--	--	---	--

Data de aprovação: 2 de Dezembro de 2024

Assinatura:

