

**INNOVPLANT
PROTECT**

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E EQUIDADE - 2025

InnovPlantProtect – Associação

Estrada de Gil Vaz, Apartado 72, 7350-999 Elvas

NIPC 515244244

TABELA DE REVISÃO

Versão	Data	Aprovação
V1	31 janeiro 2022	CEO (Pedro Fevereiro)
V2	7 dezembro 2023	CEO (Pedro Fevereiro)
V3	28 maio 2025	CEO (António Saraiva)

CONTEÚDO

INTRODUÇÃO	4
ENQUADRAMENTO	5
CARACTERIZAÇÃO DO InPP	6
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS.....	7
DIAGNÓSTICO DAS PRÁTICAS IMPLEMENTADAS NO INPP PROMOTORAS DA IGUALDADE DE GÉNERO	14
MEDIDAS A IMPLEMENTAR COM VISTA À PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NO INPP	19
MONITORIZAÇÃO / AVALIAÇÃO DO PLANO	24



INTRODUÇÃO

Com a implementação deste Plano para a Igualdade de Género, o InnovPlantProtect – Associação reafirma o seu compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho mais justo, inclusivo e equitativo. Este Plano alinha a orientação estratégica da organização, no domínio dos recursos humanos, com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018–2030 (ENIND) – Portugal + Igual, estabelecida pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018.

A adoção deste Plano representa um passo concreto na consolidação de políticas internas que promovem a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, combatendo todas as formas de discriminação e promovendo uma cultura organizacional baseada na equidade, na diversidade e na valorização do mérito.

ENQUADRAMENTO

Em conformidade com as orientações da Declaração Universal dos Direitos Humanos, do Tratado da União Europeia, do Pacto Europeu para a Igualdade de Género, bem como com o disposto na Constituição da República Portuguesa (Artigo 13.º) e no Código do Trabalho (Artigos 23.º a 65.º), a igualdade de género é um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a plena participação de homens e mulheres, enquanto pessoas, na vida em sociedade.

Nos últimos anos, este direito tem vindo a ganhar crescente relevância nos principais organismos internacionais e, também em Portugal, tem assumido um papel cada vez mais central, refletindo a consciencialização das organizações para a necessidade urgente de adotar e implementar medidas eficazes de combate à discriminação com base no género.

O desenvolvimento de políticas públicas, tanto a nível nacional como europeu, no domínio da igualdade de género, tem promovido uma nova perspetiva sobre as condições que possibilitam e facilitam a conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal. Apesar dos progressos alcançados, fruto do envolvimento e compromisso das empresas e dos seus líderes, continuam a verificar-se assimetrias que importa corrigir.

Tendo em conta a importância da igualdade de género e com o objetivo de demonstrar o compromisso do **InnovPlantProtect (doravante "InPP")** com esta temática, e nos termos do Artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, regulamentada pela Portaria n.º 18/2019, de 21 de junho, o InPP apresenta o seu **Plano para a Igualdade de Género e Equidade** para o ano de **2025** e seguintes, com o objetivo de alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre todos os géneros, promovendo a não discriminação com base no género.

Neste sentido, os objetivos que orientam o presente Plano de Igualdade de Género são os seguintes:

- i) Conhecer os indicadores de género do InPP.
- ii) Identificar ações já implementadas na entidade no domínio da promoção da igualdade entre homens e mulheres, bem como identificar fragilidades que carecem de intervenção e melhoria, tendo em conta o contexto e a atividade da organização.
- iii) Promover a divulgação das normas internas sobre prevenção do assédio, conforme estabelecido no Código de Conduta do InPP.

- iv) Definir e adotar boas práticas na promoção da igualdade de género, no quadro do cumprimento da legislação aplicável e de referências internacionais relevantes.

CARACTERIZAÇÃO DO InPP

O InnovPlantProtect (InPP) é uma Associação sem fins lucrativos, que desenvolve, soluções inovadoras bio-inspiradas e digitais, para proteger as culturas e promover modos de produção agrícola mais sustentáveis, inteligentes e produtivos, ajustáveis às variações introduzidas pelas mudanças climáticas, mais amigas do ambiente e assumindo as diretivas de transição ambiental, climática e digital da União Europeia.

A atividade do InPP incide no desenvolvimento de novos produtos biológicos para proteção de culturas, de novas variedades resistentes a pragas e doenças e novas formulações para a agricultura; e de novos modelos e métodos de deteção, análise de risco, monitorização e diagnóstico, contribuindo para a sustentabilidade ambiental da atividade agrícola, densificação do território, criação de emprego qualificado e atração de investimento.

Missão: "Impulsionar uma agricultura mais segura, inovadora e produtiva"

- ✓ Reflete o compromisso fundamental em catalisar uma evolução positiva no setor agrícola;
- ✓ Acreditamos que o futuro da agricultura reside na adoção de práticas mais seguras para o ambiente e para o consumidor;
- ✓ Queremos contribuir para soluções inovadoras que otimizem processos e que ajudem na busca contínua por maior produtividade para os agricultores;
- ✓ Orienta o trabalho diário, desde a pesquisa e desenvolvimento até à implementação de soluções no terreno, sempre com o objetivo de criar um impacto positivo e sustentável.

Visão: "Ser parceiro estratégico em soluções biológicas e digitais para a transformação inteligente da agricultura"

- ✓ Ambiciona posicionar o InPP como um parceiro essencial na jornada de transformação da agricultura;

- ✓ Queremos ser reconhecidos pela nossa experiência em soluções biológicas, que promovem a saúde do solo e das plantas de forma natural, e em soluções digitais, que oferecem ferramentas para uma gestão agrícola mais precisa e eficiente;
- ✓ Acreditamos que a combinação destas duas áreas é crucial para uma transformação inteligente da agricultura, tornando-a mais resiliente, sustentável e capaz de responder aos desafios do futuro.

Lema: "Inovar juntos. Proteger melhor."

- ✓ Integrar a filosofia de trabalho colaborativo e o nosso objetivo final;
- ✓ Sublinha a importância da parceria, da cocriação e do trabalho em equipa – interno e externo;
- ✓ Acentua o compromisso em contribuir para uma agricultura mais segura, que avança num melhor caminho;
- ✓ Sucintamente, reforça a nossa identidade e o valor que entregamos.

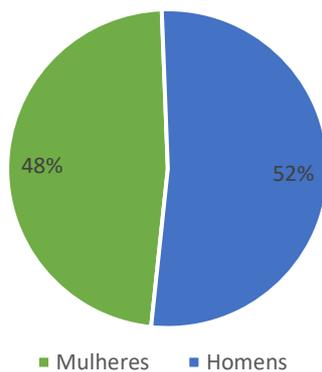
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Política de comunidade de respeito

Com o objetivo de garantir um ambiente respeitador, onde todos são bem-vindos, o InPP não discrimina nem permite discriminação com base na etnia, religião, situação laboral, informações genéticas, gravidez, sexo, país de origem, nacionalidade, idade, ascendência, estado civil, situação familiar, orientação sexual, identidade de género, deficiência mental ou física, *status* de vítima/sobrevivente de perseguição ou violência doméstica. Esta política regula todos os aspetos da operação do InPP e aplica-se a todos os colaboradores, voluntários, clientes e fornecedores. O InPP compromete-se a manter um ambiente de trabalho que promova a igualdade de direitos para todos os colaboradores, livre de intimidação ou assédio ilegal. As decisões relativas ao emprego serão tomadas exclusivamente com base no mérito, desempenho e critérios profissionais legítimos.

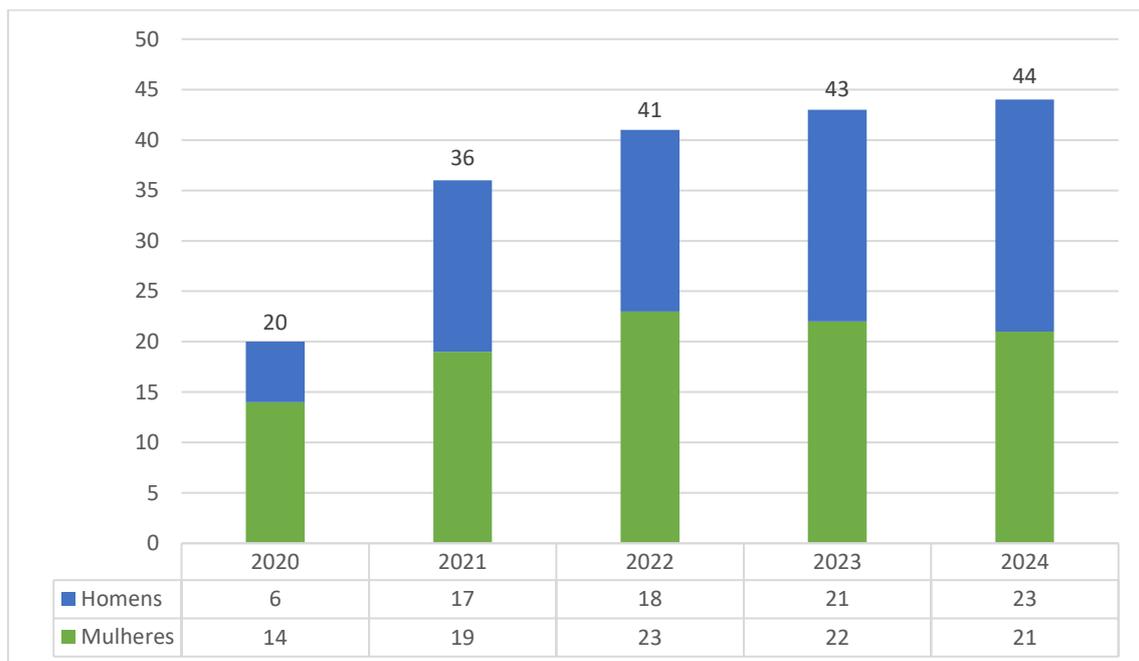
Caracterização dos Trabalhadores do InPP

Para cumprir a sua missão, o InPP terminou o ano de 2024 com uma equipa de 44 colaboradores e a distribuição por género revelou que 48% dos trabalhadores eram do sexo feminino e 52% do sexo masculino.

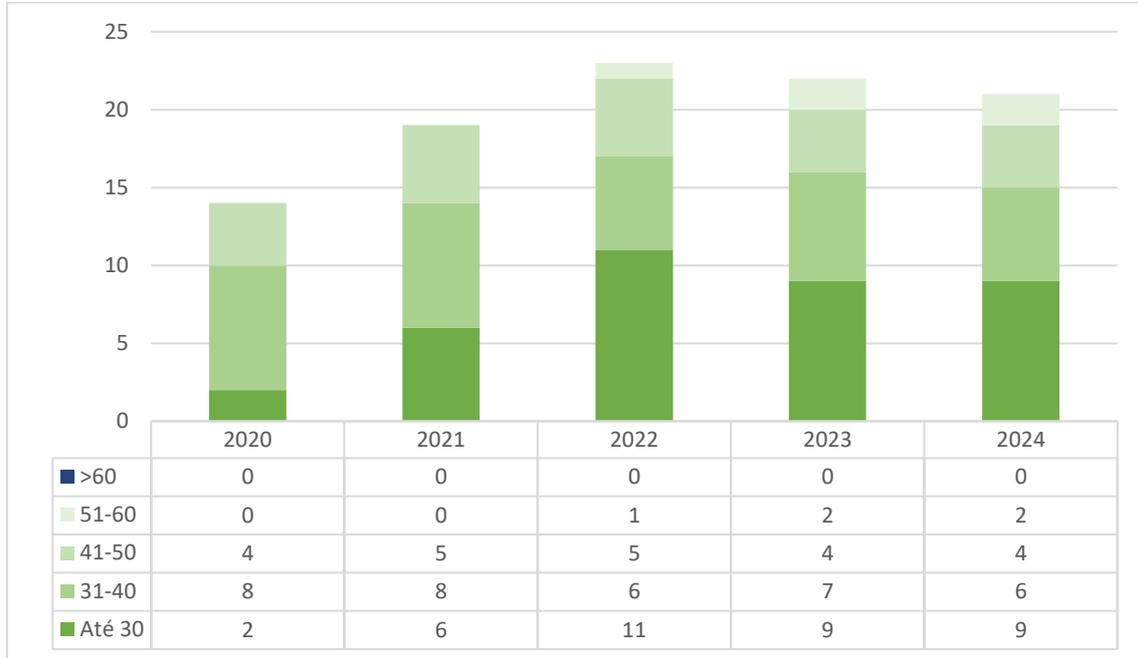


Abaixo são apresentados alguns indicadores relativos à situação dos colaboradores no InPP, permitindo caracterizar a situação de homens e mulheres na organização desde o início da sua atividade, em 2020.

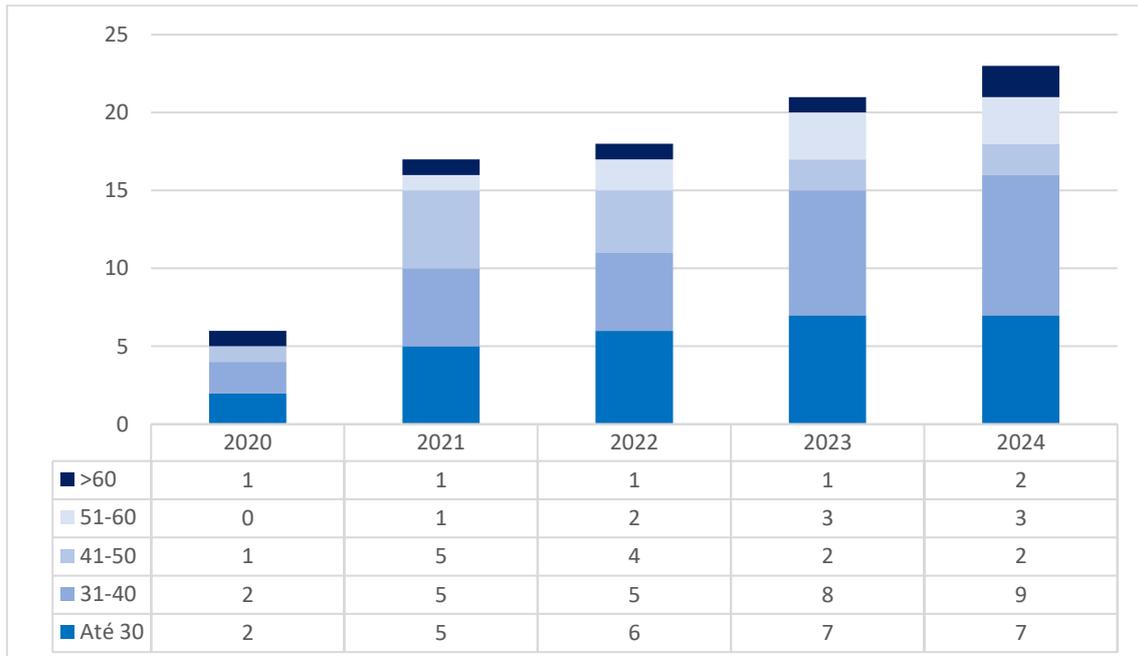
EVOLUÇÃO DE GÉNERO | Distribuição relativa de homens e mulheres na equipa do InPP em dezembro de 2020-2024.



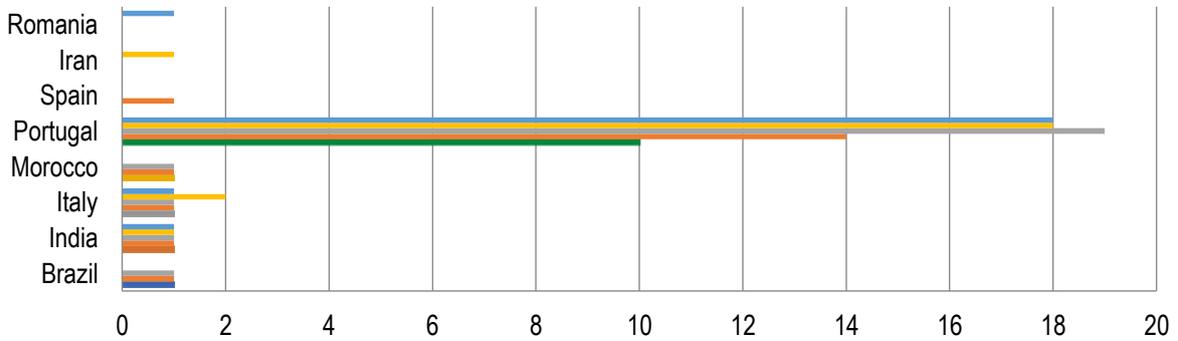
DISTRIBUIÇÃO DE GÉNERO POR IDADE | Distribuição relativa de **mulheres**, por faixa etária, na equipa do InPP em dezembro de 2020-2024.



DISTRIBUIÇÃO DE GÉNERO POR IDADE | Distribuição relativa de **homens**, por faixa etária, na equipa do InPP em dezembro de 2020-2024.

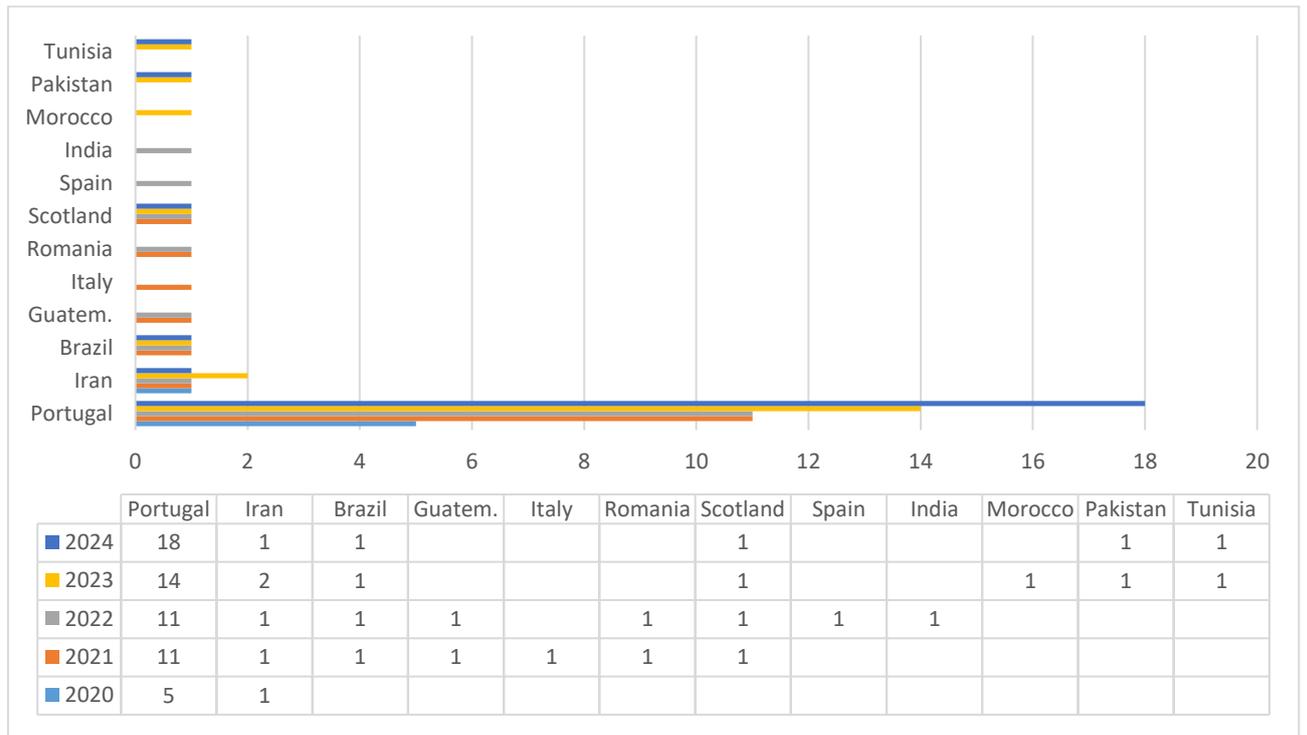


DISTRIBUIÇÃO DE GÉNERO POR NACIONALIDADE | Distribuição relativa de **mulheres**, por nacionalidade, na equipa do InPP em dezembro de 2020-2024.



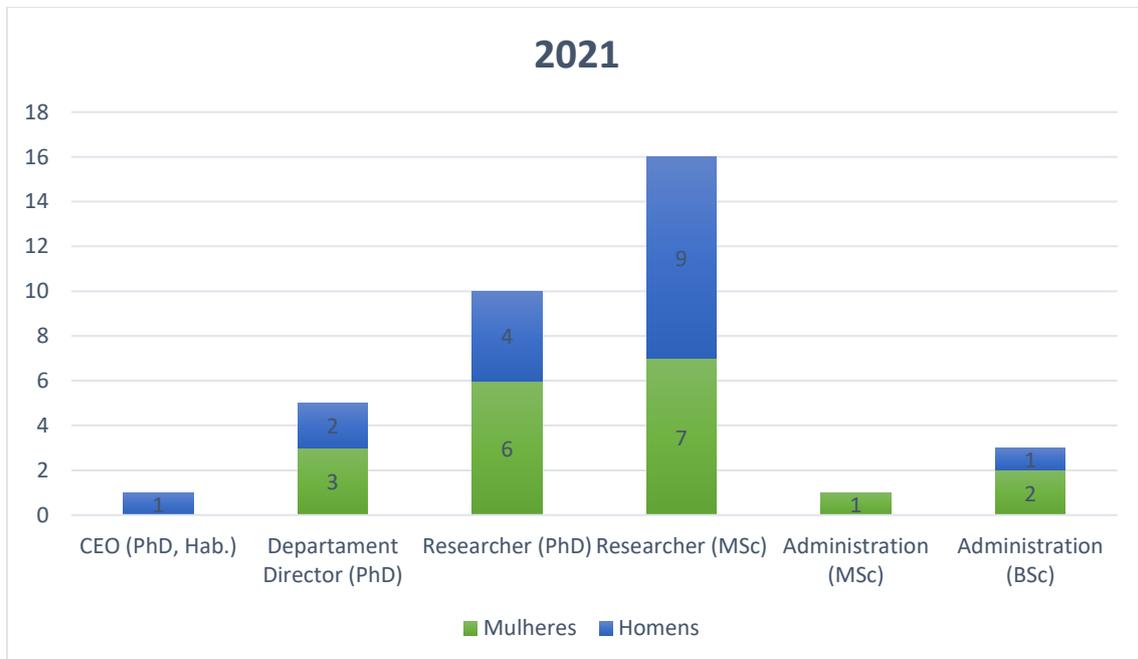
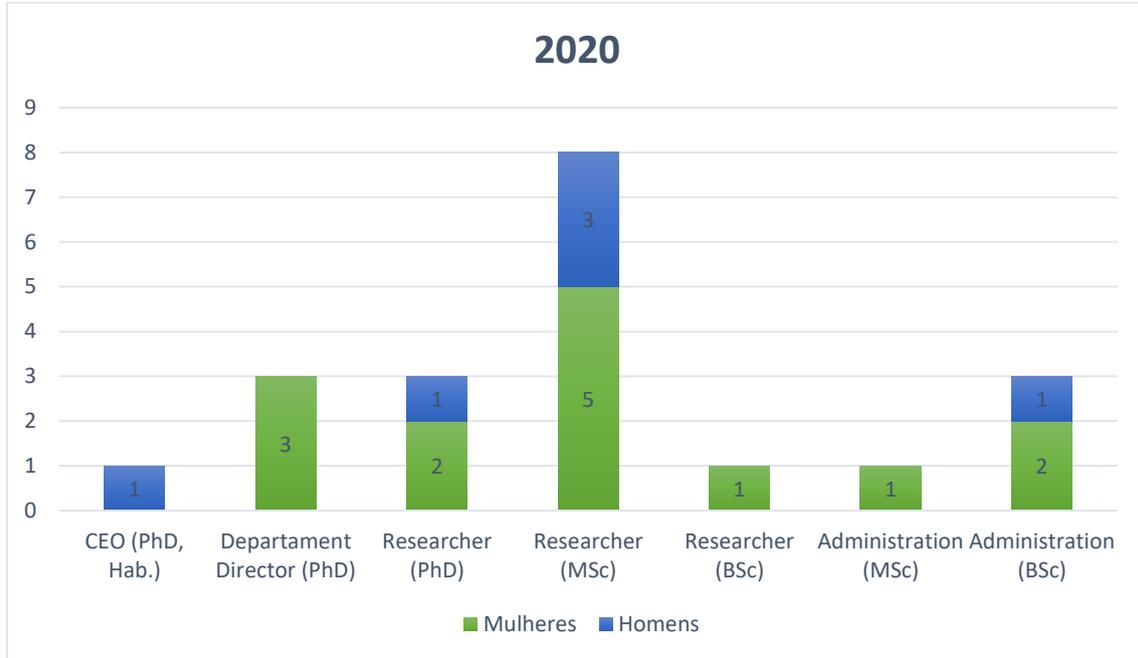
	Brazil	India	Italy	Morocco	Portugal	Spain	Iran	Romania
■ 2024	0	1	1	0	18	0	0	1
■ 2023	0	1	2	0	18	0	1	0
■ 2022	1	1	1	1	19	0	0	0
■ 2021	1	1	1	1	14	1	0	0
■ 2020	1	1	1	1	10	0	0	0

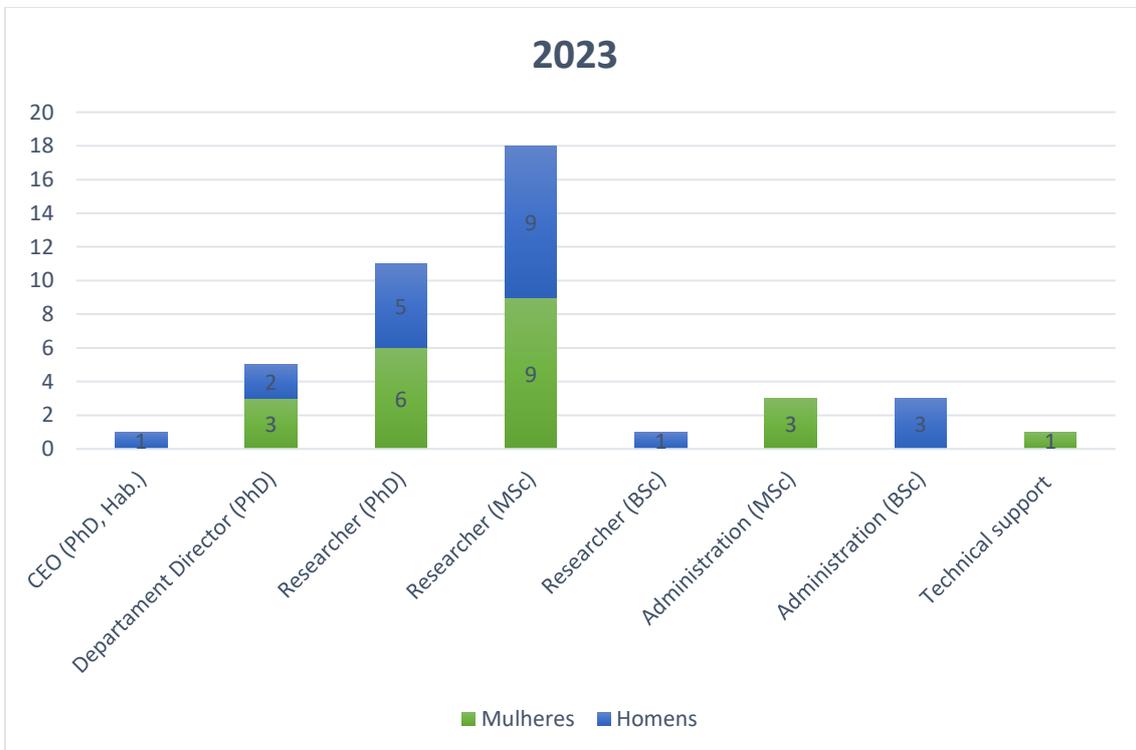
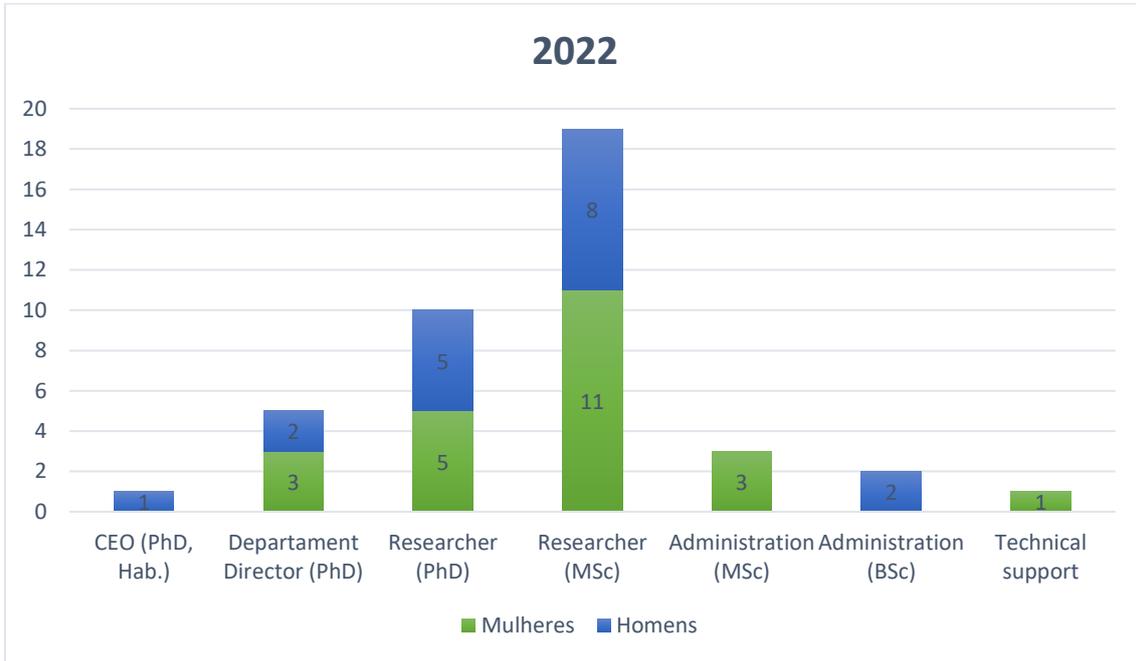
DISTRIBUIÇÃO DE GÉNERO POR NACIONALIDADE | Distribuição relativa de **homens**, por nacionalidade, na equipa do InPP em dezembro de 2020-2024.

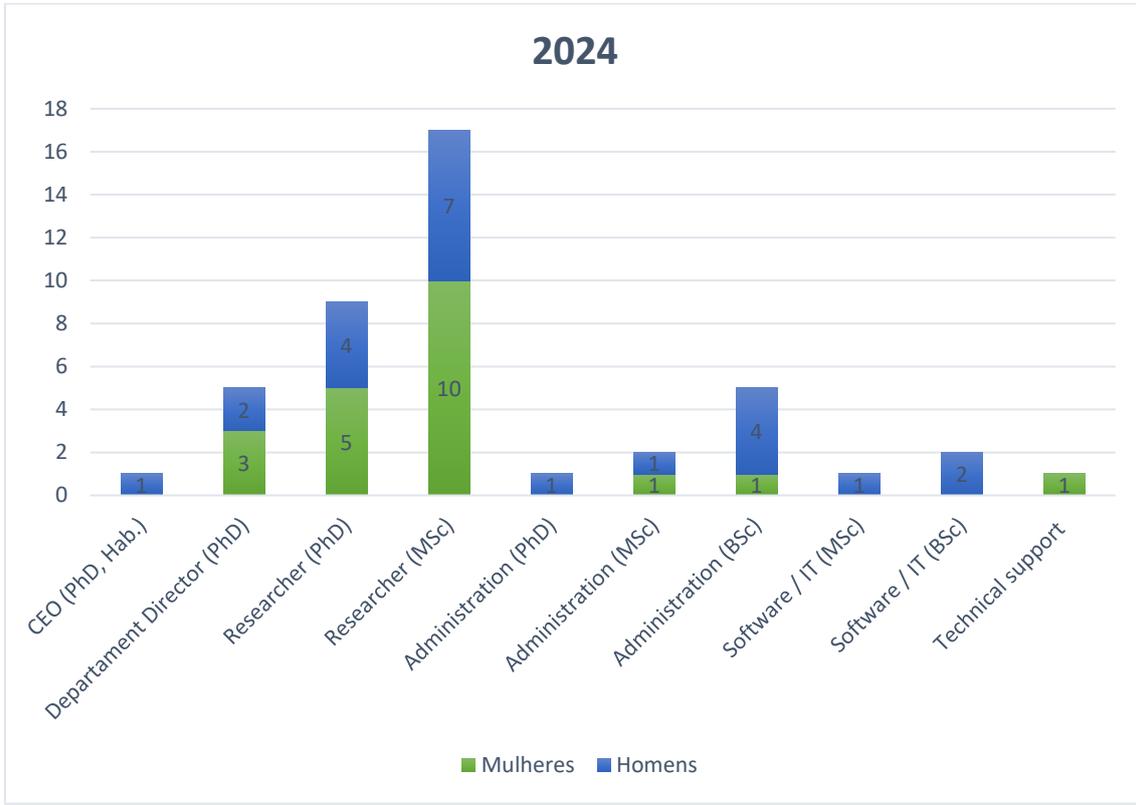


	Portugal	Iran	Brazil	Guatem.	Italy	Romania	Scotland	Spain	India	Morocco	Pakistan	Tunisia
■ 2024	18	1	1				1				1	1
■ 2023	14	2	1				1			1	1	1
■ 2022	11	1	1	1		1	1	1	1			
■ 2021	11	1	1	1	1	1	1					
■ 2020	5	1										

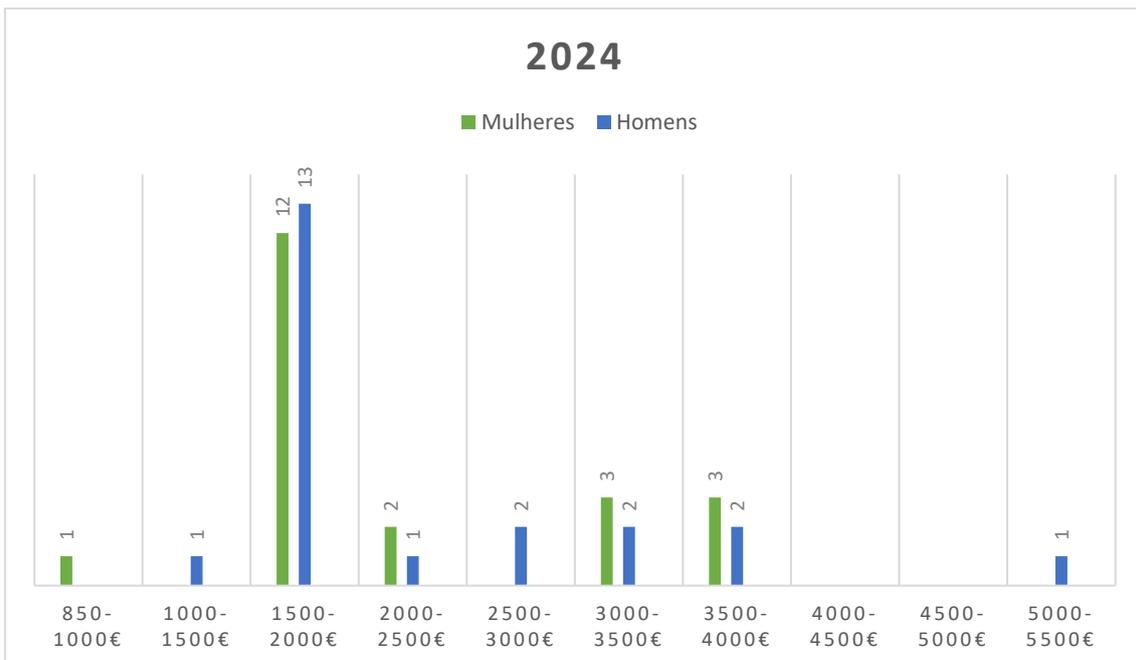
DISTRIBUIÇÃO DE GÉNERO POR FUNÇÕES | Distribuição relativa de **homens** e **mulheres**, por funções, na equipa do InPP em 2020-2024.







DISTRIBUIÇÃO DE GÉNERO POR FAIXA SALARIAL | Distribuição relativa de homens e mulheres, por faixa salarial, na equipa do InPP em 2024.



DIAGNÓSTICO DAS PRÁTICAS IMPLEMENTADAS NO INPP PROMOTORAS DA IGUALDADE DE GÉNERO

De um modo geral, o InPP incorpora nas suas práticas de gestão ações que contribuem para a igualdade de género nas suas diferentes áreas, sendo esta uma realidade na organização. Neste sentido, e para demonstrar o seu compromisso com esta temática, antes da elaboração deste Plano foi realizada uma avaliação das práticas do InPP, recorrendo à "Matriz de Apoio ao Diagnóstico" disponibilizada pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, nas *Linhas Orientadoras para os Planos de Igualdade*:

http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Planos_Igualdade_Guiao.pdf

Assim, para o conjunto de áreas/dimensões obrigatórias (incluídas na Orientação Normativa n.º 18/2019), e outras de carácter facultativo, foram analisadas as práticas do InPP no domínio da Igualdade de Género, identificando-se as áreas de melhoria que carecem de intervenção. Apresentamos de seguida cada uma das dimensões avaliadas, para uma melhor compreensão do referencial e das práticas da organização:

Estratégia, missão e valores

As organizações devem incorporar os princípios da igualdade de género na sua missão e nos seus valores, e implementar práticas de igualdade de género com base numa estratégia coerente, assente no reconhecimento do valor social igual entre homens e mulheres e do seu estatuto na sociedade, com vista ao equilíbrio dos indicadores. A análise desta dimensão permite avaliar se a política da organização inclui a incorporação do princípio da igualdade de género na sua missão e nos seus valores estratégicos, considerando assim a igualdade de género no seu desenvolvimento organizacional.

- ✓ O InPP considera o princípio da igualdade de género um valor essencial para o desenvolvimento da sua atividade e, nesse sentido, procura promover este princípio através da utilização de linguagem inclusiva em todos os seus documentos oficiais, não recorrendo igualmente a imagens estereotipadas ou sexistas no seu site e nas suas redes sociais.

Igualdade no acesso ao emprego

Esta dimensão permite conhecer a política de gestão de recursos humanos no que respeita ao recrutamento e seleção de trabalhadores, valorizando de forma equitativa as competências, aspirações, necessidades e responsabilidades de mulheres e homens. Neste sentido, os processos de recrutamento e seleção devem assentar no princípio da igualdade de género e da não discriminação, adotando, por exemplo, a salvaguarda da designação "M/F" nos anúncios de oferta de emprego. É igualmente importante que a entidade incentive a candidatura e seleção de homens e mulheres para profissões/funções onde um dos géneros se encontre sub-representado. Por outro lado, é possível avaliar se, como regra, o princípio da paridade entre homens e mulheres é tido em conta na constituição das equipas de seleção. Por fim, a entidade deve manter a informação tratada por género relativa aos processos de R&S desenvolvidos nos últimos 5 anos.

- ✓ O InPP cumpre os requisitos legais e regulamentares na elaboração dos anúncios de recrutamento e seleção, tendo em consideração o princípio da igualdade de género e da não discriminação no acesso ao emprego. As pessoas sujeitas aos processos de recrutamento e seleção receberam informação sobre a função, a remuneração e a periodicidade da sua atribuição. Durante o período experimental, o InPP respeita o tempo de efetiva execução do contrato, com vista a avaliar o interesse na sua manutenção, assegurando condições de saúde e segurança no local de trabalho.

Formação inicial e contínua

Esta dimensão visa abranger tanto os domínios da educação como da formação, com o objetivo de incentivar homens e mulheres a aprender ao longo do seu percurso na entidade, tirando pleno partido das suas competências e capacidades. A entidade deve ter em conta o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens aquando da elaboração dos seus planos de formação, os quais deverão integrar módulos relacionados com esta temática. É também possível aferir se a organização garante o acesso de ambos os géneros ao número mínimo de horas de formação certificada legalmente estabelecido e se promove a participação de homens ou mulheres em ações de formação para profissões/funções em que um dos géneros se encontre sub-representado.

- ✓ Ao elaborar os seus planos de formação, o InPP considera o princípio da igualdade de oportunidades no acesso à formação por parte dos seus trabalhadores, disponibilizando

ações a todos os interessados. O InPP responde igualmente às expectativas e motivações dos seus colaboradores no que respeita ao aumento do conhecimento e ao desenvolvimento de competências.

Igualdade nas condições de trabalho

A igualdade entre mulheres e homens no contexto profissional deve estar presente de forma constante nas diversas componentes do trabalho, nomeadamente ao nível da remuneração e dos processos de gestão de carreira. O objetivo desta dimensão é analisar se a organização contempla a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens na sua política de remuneração, promoção e progressão na carreira — remuneração igual para trabalho igual ou de valor igual, sem discriminação em função do género; a existência de critérios de promoção e progressão que assegurem o acesso equitativo a categorias superiores ou níveis hierárquicos; e a possibilidade de uma gestão de carreira equitativa entre homens e mulheres.

- ✓ Nos contratos, os salários são oferecidos exclusivamente com base nas competências e formação dos candidatos, não sendo o género tido em conta, de forma alguma, na determinação das condições contratuais.
- ✓ O desenvolvimento da carreira de cada colaborador baseia-se no desempenho individual, na experiência e no mérito
- ✓ No que diz respeito à avaliação de desempenho, esta é realizada com base em critérios objetivos, acordados entre colaboradores e as suas chefias, com estrutura comum a mulheres e homens, de modo a excluir qualquer discriminação com base no género e/ou penalização decorrente do exercício de responsabilidades familiares, reconhecendo de forma equitativa as competências e o desempenho de mulheres e homens.

Proteção na parentalidade

A proteção da maternidade e da paternidade, bem como o direito aos cuidados familiares, constituem uma condição essencial para a promoção de uma relação equilibrada entre a vida profissional e a vida familiar. Para além dos mecanismos legalmente estabelecidos, é importante garantir que as culturas organizacionais tenham incorporado valores que não dificultem o exercício

destes direitos e que as políticas da entidade incluam incentivos de diversas naturezas, dirigidos a mães e pais, bem como a quem tenha familiares a seu cargo.

Esta dimensão destina-se a verificar se a entidade, para além do cumprimento da legislação, valoriza também o exercício dos direitos de maternidade e paternidade pelos seus trabalhadores. Pretende-se igualmente apurar a existência de benefícios adicionais aos legalmente previstos, tanto a nível monetário como durante o período de licença.

- ✓ O InPP considera e trata de forma equitativa o exercício dos direitos de maternidade e paternidade por parte dos seus trabalhadores e trabalhadoras, respeitando as dispensas/ausências ao trabalho nas diversas situações previstas na lei. Esta informação encontra-se prevista no regulamento de assiduidade e está acessível a todos os trabalhadores através da intranet, onde também se disponibiliza informação relativa à legislação sobre o direito à parentalidade.
- ✓ No âmbito da proteção de trabalhadores com filhos menores, respeitam-se as necessidades resultantes de situações específicas ou imprevistas que requeiram o apoio dos pais/tutores, sempre em alinhamento com as chefias e colaboração dos colegas.

Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

Esta dimensão pode ser dividida em duas categorias que, pela sua importância, devem ser abordadas separadamente:

(i) Organização do trabalho

As formas de trabalho flexíveis constituem um dos indicadores mais relevantes na conciliação da vida profissional, pessoal e familiar. Compreendendo o tempo e o modo de organização do trabalho no respeito pelos limites legais máximos diários e semanais como elementos reguladores do equilíbrio entre o trabalho, a família e a vida pessoal, esta dimensão aborda a forma como a organização considera e responde às necessidades das suas pessoas. Pretende-se verificar se a entidade concede a todos os trabalhadores formas flexíveis de organização do trabalho, nomeadamente trabalho a partir de casa, teletrabalho ou trabalho baseado em objetivos.

- ✓ Sempre que possível, os horários das ações de formação são organizados durante o horário normal de trabalho, de forma a garantir que todos os trabalhadores possam dispor de tempo livre fora do horário laboral.
- ✓ O InPP aceita situações de trabalho remoto, sempre que acordadas com as chefias e por períodos de tempo limitados e compagináveis com as funções do colaborador e com as tarefas da sua responsabilidade.
- ✓ O InPP concede períodos de ausência para assistência a filhos e membros do agregado familiar, nos termos previstos na lei, independentemente do sexo do trabalhador.

(ii) Benefícios diretos para os trabalhadores

A conciliação da vida profissional, familiar e pessoal pode ser alcançada através de políticas promovidas pela entidade, dirigidas diretamente aos trabalhadores e/ou às suas famílias. Esta dimensão visa identificar a existência de diversos tipos de medidas que, enquanto benefícios diretos, contribuem para essa conciliação e para o bem-estar de quem trabalha na organização. Pretende-se também identificar medidas dirigidas à conciliação da vida profissional e pessoal de pessoas que vivenciam situações especiais, como famílias monoparentais, trabalhadores com filhos com deficiência ou doenças crónicas, entre outros casos. Visa ainda inventariar a existência de serviços, atividades/iniciativas ou outros benefícios promotores da saúde e do bem-estar.

- ✓ Nesta área da conciliação entre a vida profissional e pessoal, o InPP permite que os trabalhadores possam, quando estritamente necessário, fazer-se acompanhar pelos seus filhos no local de trabalho, sempre que existam condições de segurança para tal, e sem que se perturbe o trabalho de colegas

Prevenção do assédio no local de trabalho

O dever de respeito entre mulheres e homens no local de trabalho é assegurado através de atitudes e comportamentos que não prejudiquem a dignidade dos trabalhadores, mediante a definição e implementação de regras e mecanismos com esse propósito. Os aspetos desta dimensão visam analisar a existência de princípios éticos e normas que garantam essa dignidade

e protejam os trabalhadores perante comportamentos indesejados, expressos de forma verbal, não verbal, física, sexual ou de outra natureza.

- ✓ O InPP promove uma cultura organizacional assente em valores e regras de ética e conduta de não discriminação, sem qualquer tipo de tolerância para com o assédio ou intimidação, sendo o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho uma prioridade.
- ✓ Neste sentido, o InPP estabeleceu um **Código de Conduta**, que reflete um conjunto de princípios orientadores da atuação dos seus trabalhadores, bem como dos titulares dos órgãos de gestão e de todas as pessoas que colaboram com a organização. O código prevê mecanismos para o reporte de condutas inadequadas e o consequente desencadeamento de processos disciplinares, aplicando sanções nos casos em que tais comportamentos sejam comprovados. Este documento foi divulgado a todos os trabalhadores do InPP através de email e encontra-se igualmente disponível na intranet, e formato físico, acessível a todos.

MEDIDAS A IMPLEMENTAR COM VISTA À PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NO INPP

Em função do diagnóstico realizado, embora o InPP já tenha implementado diversas ações no domínio da Igualdade de Género, considera-se pertinente a adoção de medidas adicionais, sendo algumas novas (N) e outras apenas de reforço (R) das práticas já estabelecidas.



Estratégia, Missão e Valores

Ações	Tipo (Nova: N ou Reforço: R)	Medidas	Unidades Responsáveis	Unidades Envolvidas	Indicadores	Cronograma
Disponibilizar informação aos trabalhadores sobre direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	R	Divulgar, em local apropriado e acessível, informação sobre os direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade de género e não discriminação.	CEO / Recursos Humanos		Evidência da implementação	
Sensibilizar os trabalhadores do InPP para a importância da IG	N	Dar a conhecer aos trabalhadores o Plano para a Igualdade de Género do InPP	CEO / Recursos Humanos		Evidência da partilha do Plano com toda a equipa do InPP e expressão do princípio da IG no Código de Conduta do InPP	
Tornar público, interna e externamente, o compromisso do InPP com a promoção da IG	R	Divulgar externamente o Plano para a Igualdade de Género do InPP	CEO / Recursos Humanos	Resp.Comunicação	Evidência da inclusão do Plano de IG no site institucional do InPP	
Utilizar linguagem inclusiva nos documentos de gestão do negócio	R	Redigir sistematicamente os documentos estratégicos do InPP (como o plano de atividades, normas e regulamentos) de forma a incluir linguagem inclusiva e apresentar os dados de recursos humanos desagregados por género	CEO / Recursos Humanos		Revisão sistemática dos textos de todos os regulamentos e documentos estratégicos	

Igualdade no Acesso ao Emprego

Ações	Tipo (Nova: N ou Reforço: R)	Medidas	Unidades Responsáveis	Unidades Envolvidas	Indicadores	Cronograma
Assegurar a igualdade de género nos processos de Recrutamento e Seleção (R&S)	R	Garantir que os anúncios de R&S respeitam o princípio da igualdade, usando a designação "M/F" e linguagem inclusiva	Recursos Humanos	Resp. Comunicação	Verificação regular dos conteúdos dos anúncios de R&S	Prática sistemática em todos os processos a partir de 2025
Promover o equilíbrio de género em profissões/funções sub-representadas	R	Incentivar a candidatura de pessoas do género sub-representado nas áreas identificadas			Dados estatísticos desagregados por género nas candidaturas	Aumentar a representatividade do género sub-representado
Garantir paridade nas equipas de seleção	R	Incluir, sempre que possível, elementos de ambos os géneros nas comissões de seleção	Recursos Humanos		Percentagem de comissões com representação equilibrada	100% das comissões de seleção a partir de 2025

Formação Inicial e Contínua

Ações	Tipo (Nova: N ou Reforço: R)	Medidas	Unidades Responsáveis	Unidades Envolvidas	Indicadores	Cronograma
Garantir o acesso equitativo à formação	R	Assegurar que o plano de formação anual contempla o princípio da igualdade de género	Diretores Departamentais	Recursos Humanos	Existência de plano de formação com dados desagregados por género	Implementação até final de 2025
Assegurar que a formação das Direções incorpora a Igualdade de Género (IG)	R	Incluir nos módulos de formação do InPP conteúdos que reforcem as capacidades de gestão para a promoção da Igualdade de Género, sensibilizando para a cultura de IG, nomeadamente em momentos de avaliação de desempenho, revisão salarial e desenvolvimento de carreira, contribuindo para a eliminação de preconceitos inconscientes nestas ocasiões.	CEO/ Diretores Departamentais	Recursos Humanos	Evidência da existência de módulos promotores da IG	Até ao final de 2025

Igualdade nas Condições de Trabalho

Ações	Tipo (Nova: N ou Reforço: R)	Medidas	Unidades Responsáveis	Unidades Envolvidas	Indicadores	Cronograma
Promover igualdade salarial para trabalho de igual valor	R	Garantir que as remunerações são atribuídas com base nas competências e qualificações, sem discriminação de género	CEO/ Diretores Departamentais	Recursos Humanos	Auditoria salarial com dados desagregados	Auditoria anual a partir de 2025
Avaliar desempenho com critérios neutros	R	Aplicar sistema de avaliação baseado em desempenho e não penalizador de responsabilidades familiares	CEO/ Diretores Departamentais		Sistema de avaliação atualizado	Revisão concluída até final de 2025



Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar

Ações	Tipo (Nova: N ou Reforço: R)	Medidas	Unidades Responsáveis	Unidades Envolvidas	Indicadores	Cronograma
Possibilitar o teletrabalho	R	Permitir a aprovação de pedidos de teletrabalho por parte de todos os trabalhadores que o solicitem de forma justificada	CEO/ Diretores Departamentais	Recursos Humanos	Evidência das decisões tomadas	Até ao final de 2025
Promover a conciliação entre o trabalho e a vida familiar e pessoal dos trabalhadores	R	Ouvir os trabalhadores para identificar e implementar outras medidas que contribuam para a conciliação entre a vida profissional e pessoal	CEO/ Diretores Departamentais	Recursos Humanos	Lista resumida com iniciativas analisadas pelo CEO	Até ao final de 2025
Facilitar o exercício dos direitos de parentalidade	R	Disponibilizar informação clara e acessível sobre os direitos de maternidade/paternidade	Recursos Humanos		Disponibilidade da informação no regulamento interno / intranet	Até final do 1.º semestre de 2025

Prevenção do Assédio no Trabalho

Ações	Tipo (Nova: N ou Reforço: R)	Medidas	Unidades Responsáveis	Unidades Envolvidas	Indicadores	Cronograma
Reforçar cultura organizacional de não discriminação	R	Divulgar amplamente o Código de Conduta e os canais de denúncia	CEO/ Diretores Departamentais	Recursos Humanos/ Resp.Comunicação	Ter evidencia que todos os colaboradores receberam e confirmam a aceitação do Código de Conduta	Divulgação 100% concluída até final do 1º semestre de 2025
Atuar perante comportamentos de assédio	R	Garantir mecanismos claros e eficazes para denúncia e apuramento de factos	Presidente do CA	CEO/ Diretores Departamentais/ Recursos Humanos	Número de situações reportadas/tratadas	Sistema funcional e verificado anualmente

MONITORIZAÇÃO / AVALIAÇÃO DO PLANO

A monitorização e avaliação contínuas do Plano são fundamentais no seu processo de implementação, permitindo medir os progressos alcançados e, se necessário, proceder a ajustes. Este trabalho será realizado pelo "Grupo de Trabalho para a Igualdade e Equidade – IG", criado para esse fim, constituído com base numa representação equitativa de género e integrando elementos de diferentes áreas do InPP.

Este grupo será responsável pela recolha e análise de dados, com o objetivo de acompanhar os indicadores de progresso associados a cada uma das medidas que integram este Plano, propondo medidas corretivas sempre que identifique qualquer situação que o justifique.

O Grupo de Trabalho para a Igualdade (GTI) é responsável por promover, acompanhar e avaliar a implementação do presente Plano, comprometendo-se a revê-lo e/ou atualizá-lo sempre que necessário, mediante aprovação do CEO.

Anualmente, será elaborado um relatório de acompanhamento, contendo informação sobre as medidas implementadas, o qual será divulgado na intranet do InPP.

O presente Plano de Ação foi elaborado para vigorar durante o ano de 2025 e seguintes, representando o compromisso do InnovPlantProtect com a Igualdade de Género e com a concretização das respetivas medidas. Após o término da sua vigência, será realizado um novo diagnóstico para avaliar as ações implementadas e preparar o desenvolvimento do próximo Plano de Ação.

Elvas, 2025/05/28



António Saraiva (CEO)