



Plano de Igualdade de Género 2025



Índice



Introdução	3
Diagnóstico	4
Áreas de foco	6
Plano de ação	8

Glossário
CEO – Gerente
LD – Líder de Departamento
HR – Recursos Humanos

Introdução



A igualdade de género é um dos objetivos de desenvolvimento sustentável definido pela Agenda 2030 das nações Unidas.

O conceito de igualdade de género traduz-se numa igualdade de direitos, liberdades e oportunidades entre géneros, com o objetivo de proporcionar igual valorização, reconhecimento e participação em todas as esferas da vida pública e privada.

De acordo com a disposição do

artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, a igualdade de género é um direito humano essencial e uma condição de justiça social para o desenvolvimento da sociedade e constitui um princípio fundamental do direito comunitário considerado no artigo 2º do Tratado da Comunidade Europeia.

A Matglow desenvolve hoje um conjunto de ações e iniciativas de

forma a promover a igualdade de género e garantir as condições para total e igual participação de homem e mulher na atividade profissional, livre de estereótipos de género.

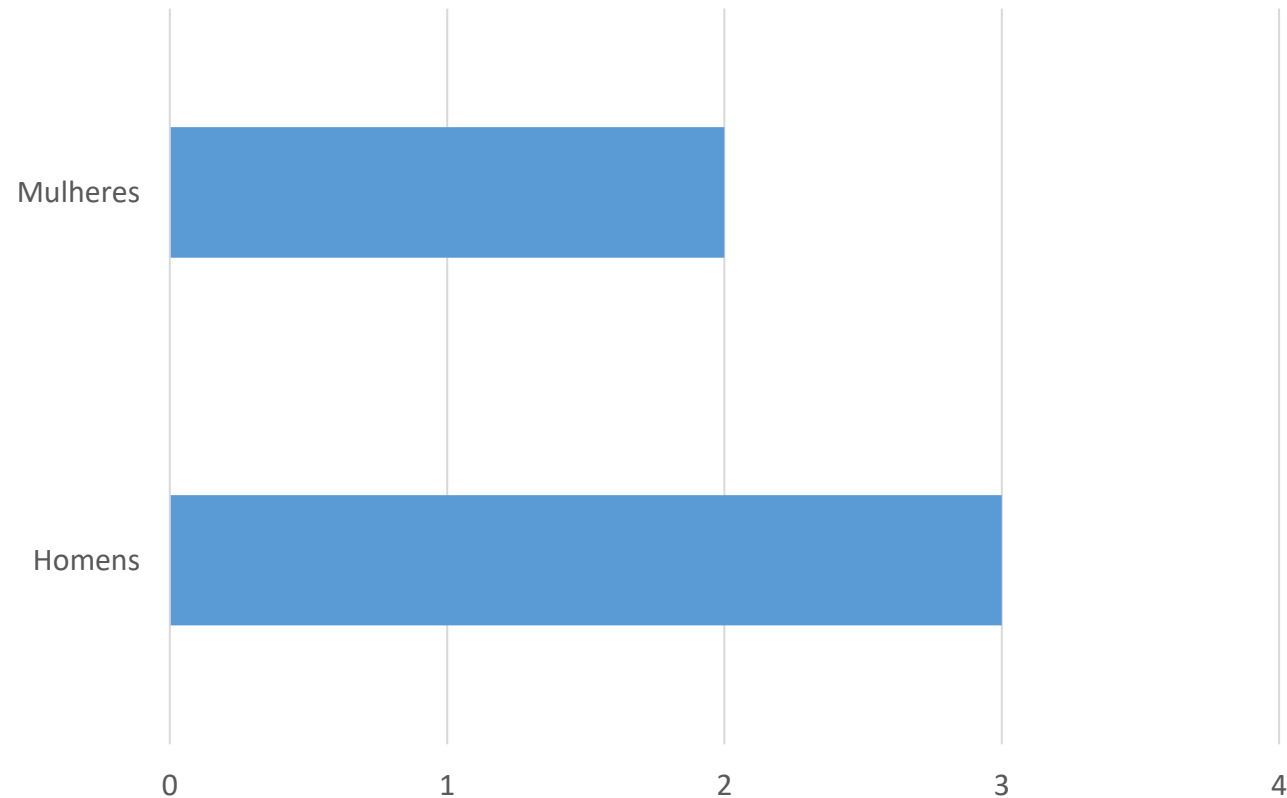
Neste documento apresentar-se-á um diagnóstico abrangente sobre a igualdade de género na Matglow, uma retrospectiva às medidas até agora implementadas e em curso, bem como o plano para 2025

Diagnóstico



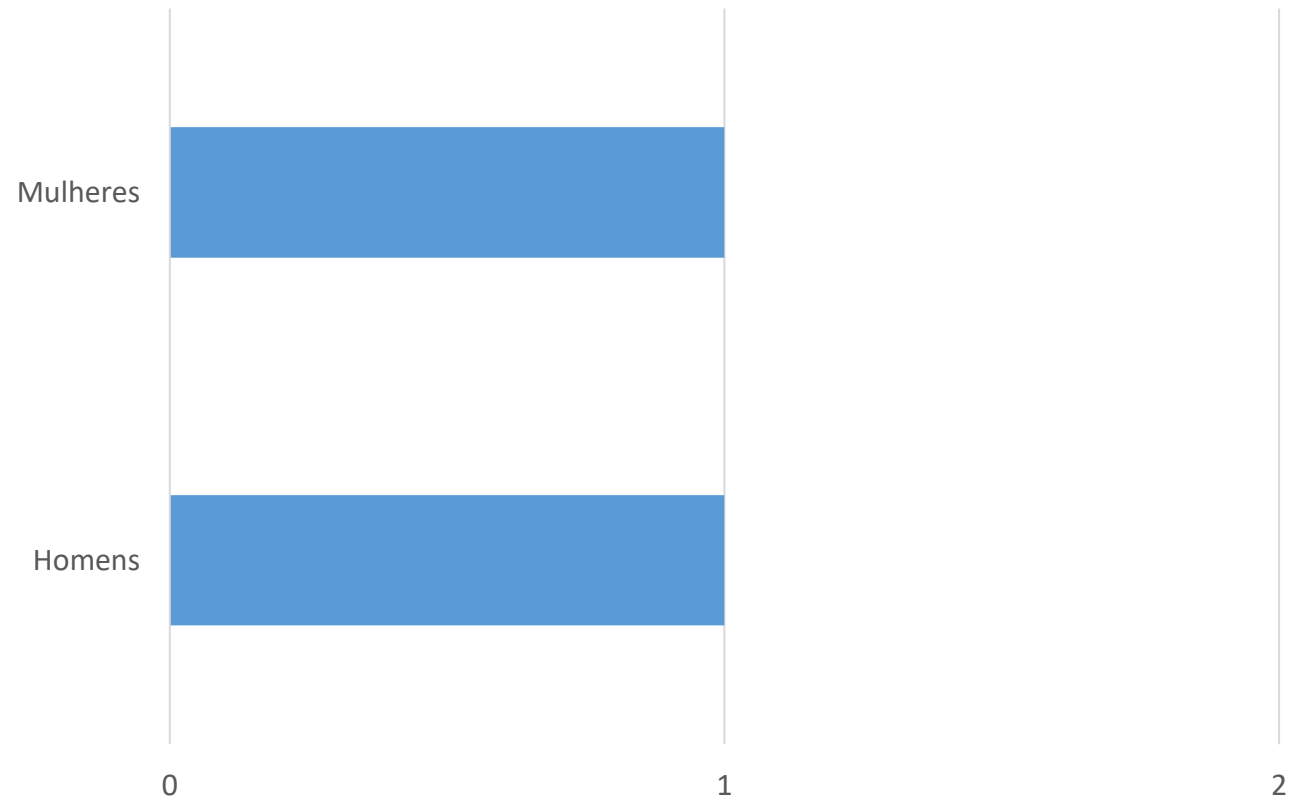
Funcionários por género em 2025

A representação feminina nos funcionários da Matglow é de 40%.



Liderança por género em 2025

A representação feminina nos cargos de liderança na Matglow é de 50%.



Áreas de foco



A – Acesso igualitário a emprego: recrutamento e seleção.

Promover uma representação balanceada de homens e mulheres nas equipas de trabalho:

- Assegurar que critérios e procedimentos para recrutamento e seleção de recursos humanos têm em consideração o princípio de igualdade e não discriminação baseada em género;
- Encorajar a candidatura e

seleção de homens e mulheres em sectores onde sejam sub-representados;

- Manter informação desagregada por sexo;

B – Avaliação de performance e progressão de carreira.

Promover balaço de género nos cargos de tomadas de decisão e desenvolvimento de carreira:

- Assegurar um processo de desenvolvimento de carreira transparente e objetivo;
- Implementar processos que

garantam igual oportunidade para promoção de desenvolvimento da carreira;

- Adotar medidas para atingir uma participação balanceada nas posições de liderança e de tomada de decisões.

Áreas de foco



C – Comunicação e informação interna e externa

Aumentar a sensibilização sobre assuntos de igualdade de género:

- Utilizar linguagem inclusiva na comunicação interna;
- Adotar uma política de marketing e publicidade responsável que previna o uso de estereótipos de género e promova diversidade.

D – Balanço Trabalho-Vida

Medidas para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e Proteção na Parentalidade. Prever e disseminar diferentes formas de suporte para atingir um balanço trabalho-vida adequado que assegure oportunidade iguais:

- Implementar medidas que promovam a participação balanceada de homens e mulheres na vida familiar;
- Oferecer opções de trabalho flexíveis e oportunidades de

desenvolvimento profissional considerando responsabilidades específicas dos funcionários na vida familiar;

- Divulgar os direitos legais que oferecem proteção na parentalidade assim como recursos existentes que auxiliam na articulação da vida profissional e familiar, incluindo serviços e protocolos com serviços de suporte para dependentes de trabalhadores.

Plano de ação



Área de Foco	Objetivo	Medidas	Calendarização	Indicadores	Responsáveis
A Acesso igualitário a emprego: recrutamento e seleção.	A1 Recomendações de balanço de género	Embeber o compromisso da igualdade e diversidade em todas as políticas e execuções, encorajando as estruturas de liderança a promover diversidade e igualdade em todos os processos de recrutamento.	2026	% mulheres recrutadas % mulheres na liderança	RH
	B1 Integração e desenvolvimento de carreira	Promover sucesso na carreira dos funcionários contratados através de ações de mentoria	2026	Nº de sessões de mentoria	LD RH
B Avaliação de performance e progressão de carreira.	B2 Estudos Estatísticos	Publicar informação quantitativa de diversidade com o propósito de monitorizar o estado de igualdade e não-discriminação, produzindo dados desagregados de género de recrutamento e promoção.	2026	Relatório anual	RH

Plano de ação



Área de Foco	Objetivo	Medidas	Calendarização	Indicadores	Responsáveis
C Comunicação e informação	C1 Linguagem inclusiva	Promover comunicação inclusiva, incluindo a dimensão de género na comunicação interna e externa	2026	Data de publicação do memorando	Todos
D Balanço Trabalho-Vida	D1 Disseminação de medidas para encorajar o balanço trabalho-vida	Publicar uma brochura para encorajar homens e mulheres na partilha da vida familiar, propor e disseminar novas medidas de suporte para facilitar o balanço trabalho-vida	2026	Brochura com medidas de suporte ao balanço trabalho-vida	RH
	D2 Licença de parentalidade	Divulgar a existência de medidas de suporte à parentalidade, para encorajar homens e mulheres para balancear atividades familiares, e encorajar o uso do direito à licença	2026	% de homens e mulheres que usam esta medida	RH



Interactivity

Intelligent
products

Multi-materials

Functionality

Durability

Sustainability

MATGLOW