



# Plano de Igualdade de Género 2026



# 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.

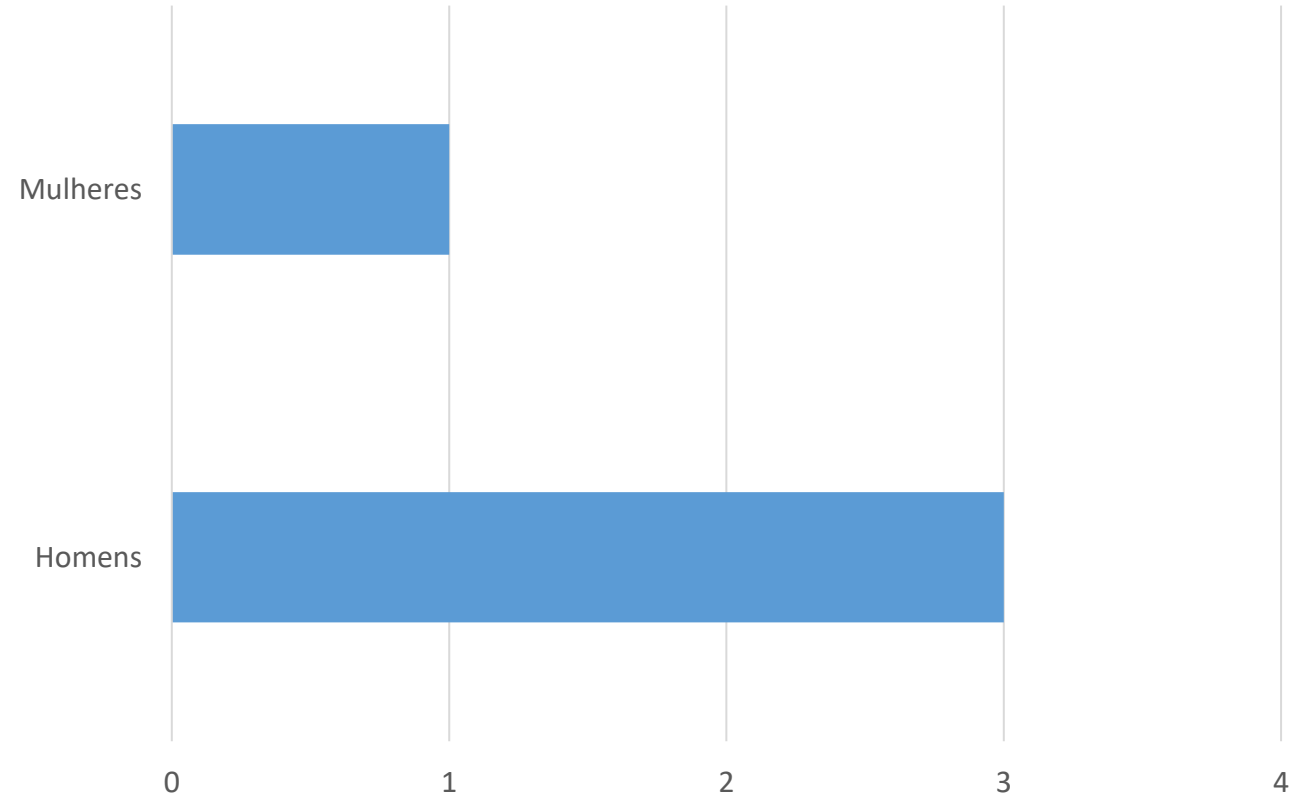
A Matglow desenvolve hoje um conjunto de ações e iniciativas de

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 2026

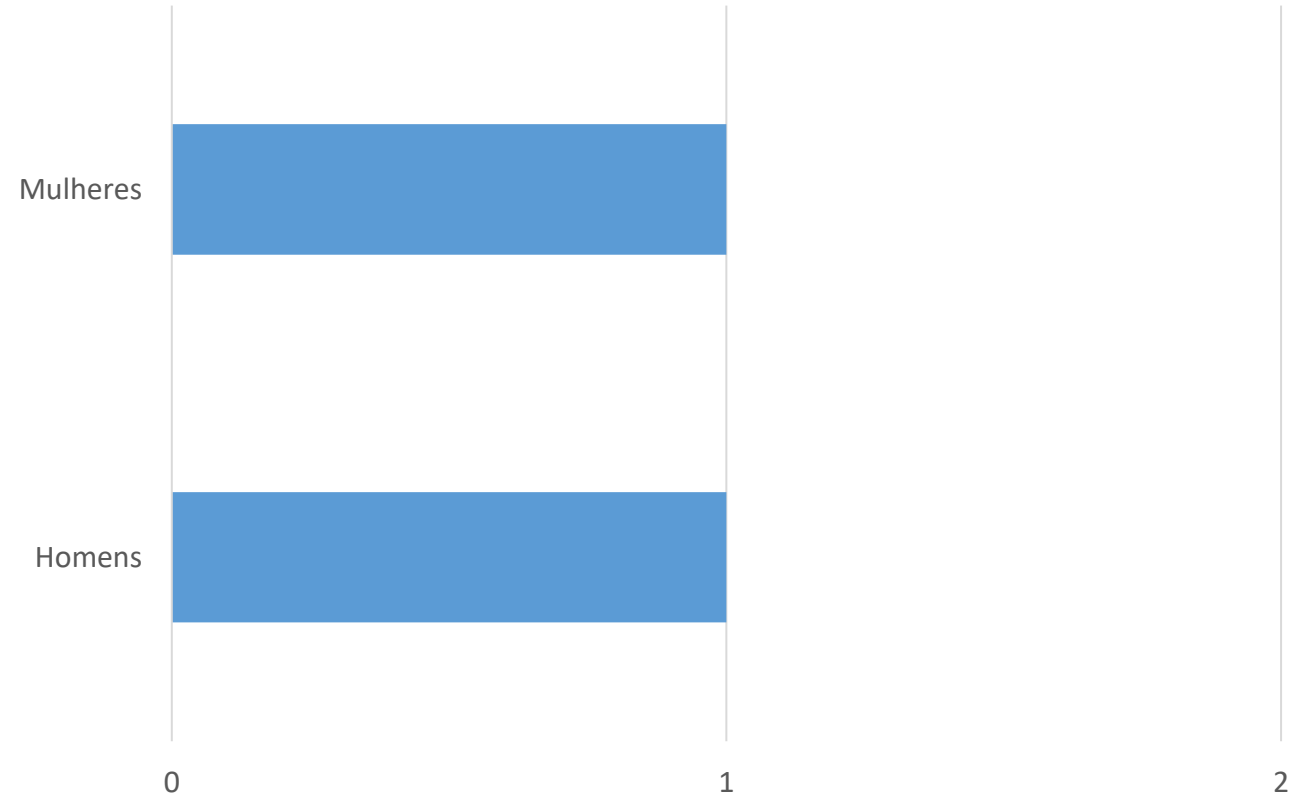
## Funcionários por género em 2026

A representação feminina nos funcionários da Matglow é de 25%.



## Liderança por género em 2026

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



## **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.

## **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.

Proibição de perguntas sobre o histórico salarial durante o recrutamento

Direito dos colaboradores a acederem a dados comparativos por género

## **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
<b>A</b> <b>Acesso</b> <b>igualitário a</b> <b>emprego:</b> <b>recrutamento</b> <b>e seleção.</b>	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	Gestão
<b>B</b> <b>Avaliação de</b> <b>performance e</b> <b>progressão de</b> <b>carreira.</b>	B1 Integração e desenvolvimento de carreira	Promover sucesso na carreira dos funcionários contratados através de ações de mentoria	2027	Nº de sessões de mentoria	LD RH
	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.	2027	Relatório anual	Gestão

# Plano de ação



Área de Foco	Objetivo	Medidas	Calendarização	Indicadores	Responsáveis
<b>C</b> <b>Comunicação e informação</b>	C1 Linguagem inclusiva	Promover comunicação inclusiva, incluindo a dimensão de género na comunicação interna e externa	2027	Data de publicação do memorando	Todos
<b>D</b> <b>Balanço Trabalho-Vida</b>	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	2027	Brochura com medidas de suporte ao balanço trabalho-vida	Gestão
	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	2027	% de homens e mulheres que usam esta medida	Gestão



Intelligent products



Interactivity



Multi-materials



Durability



Functionality



Sustainability



**MATGLOW**