

# Plano de Igualdade de Género



**2022/2023**

**R&D  
area**

Marecos Lab

Lab 1

Control Room

Lab 2

**1. O Nosso  
Compromisso**





**“Há mais de meio século que construímos com muito orgulho a nossa equipa, acreditamos que a promoção de uma cultura de igualdade de género e de bem-estar no seio dos colaboradores são fundamentais para o sucesso dos nossos resultados.”**

**Edite Ferreira**  
*(Administradora)*

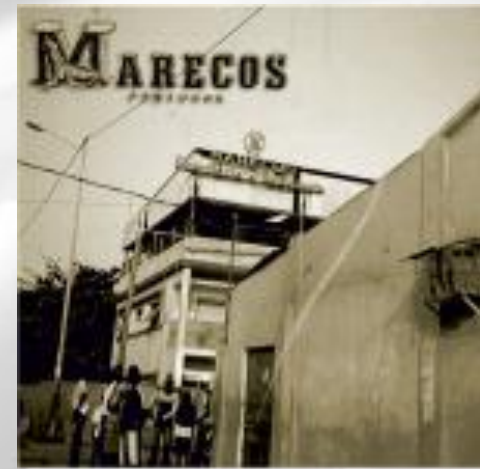
# História

Fundada a 5 de Março de 1964 na cidade de Luanda, Angola, por Armando Marecos Ferreira, a empresa Marecos, Lda. fabricou e desenvolveu equipamento de frio, designadamente Frio Comercial, Frio de Transporte e Frio Industrial, tendo atingindo grande dimensão e prestígio, ainda hoje reconhecido naquele país. Por razões sociopolíticas, surge a necessidade da sua deslocalização para Portugal em 1974, com a designação de Frio Marecos Lda.

Em 1987 é criada a Olitrem – Sociedade de Destilação de Óleos de Tremês tendo como principal objetivo a “Extração de óleos Vegetais para Perfumaria”.

Em 1993 a Olitrem alarga os seus horizontes à Representação, Construção e Reparação de Equipamento de Frio, passando gradualmente a ser esta a sua principal atividade. Adquire então os direitos da Marca Registada “MARECOS”, fazendo uma atualização de nome e de pacto social, no ano de 1999, para OLITREM, Indústria de Refrigeração, S.A..

Em 2009 inicia o desenvolvimento da primeira linha de equipamentos de frio direcionados para a área da saúde.

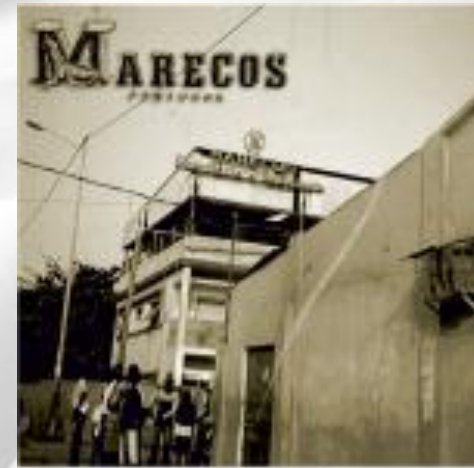


# História

Em 2011 nasce a Olitrem SGPS com vista a integrar as várias empresas do grupo, sendo constituída pela Olitrem -S.A., S.A.V. – S.A. e a Frigelo, Lda., empresa sediada em Moçambique com o propósito de distribuir, instalar e prestar serviço técnico na área do frio industrial e equipamento hoteleiro.

Em 2014 a empresa investe em dois novos ramos de negócio visando diversificar as suas áreas de atuação: a fabricação de mobiliário neutro em inox, com uma equipa especializada para o desenvolvimento desde tipo de produtos, e a transformação de matérias plásticas através da extrusão e transformação, abastecendo as necessidades da empresa e permitindo o fornecimento a outros parceiros de negócio.

Em 2022 faz o rebranding da marca Marecos para a área de Hotelaria e Bebidas, e criação da marca Medgree destinada aos equipamentos específicos para a área da saúde.





# História

Atualmente o campo de ação situa-se essencialmente no Frio Comercial e Industrial, para a Indústria Hoteleira, Restauração e Bebidas, bem como em Frio Profissional para a área da saúde, transportando consigo a vasta experiência acumulada ao longo de muitos anos de atividade. A empresa vem conquistando cada vez mais o seu espaço de mercado, o que lhe permite atualmente ser uma das maiores empresas neste ramo de atividade em Portugal, constituindo-se como referência a nível europeu, com presença em mais de 30 países, em 3 continentes.

Face às exigências do mercado e para concretização da sua política de melhoria, a Olitrem tem vindo a investir na inovação e atualização das suas instalações, equipamentos e produtos, contando atualmente com 210 colaboradores, numa área produtiva de 25.000 m<sup>2</sup>.



# Missão, Visão e Valores

A **missão** da Olitrem passa por produzir e comercializar equipamentos fiáveis e eficientes, adicionando valor aos nossos clientes e fornecedores através de uma equipa profissional e qualificada nos seus campos de atuação.

A **visão** da Olitrem passa por manter um crescimento sustentado nas suas diversas áreas de negócio, mantendo a flexibilidade que a distingue mas otimizando e melhorando processos de acordo com as práticas mais modernas da indústria. Aumentar a visibilidade e reconhecimento da sua marca a nível internacional, honrando sempre o legado de onde veio e a união que a caracteriza.

# Missão, Visão e Valores

## Valores

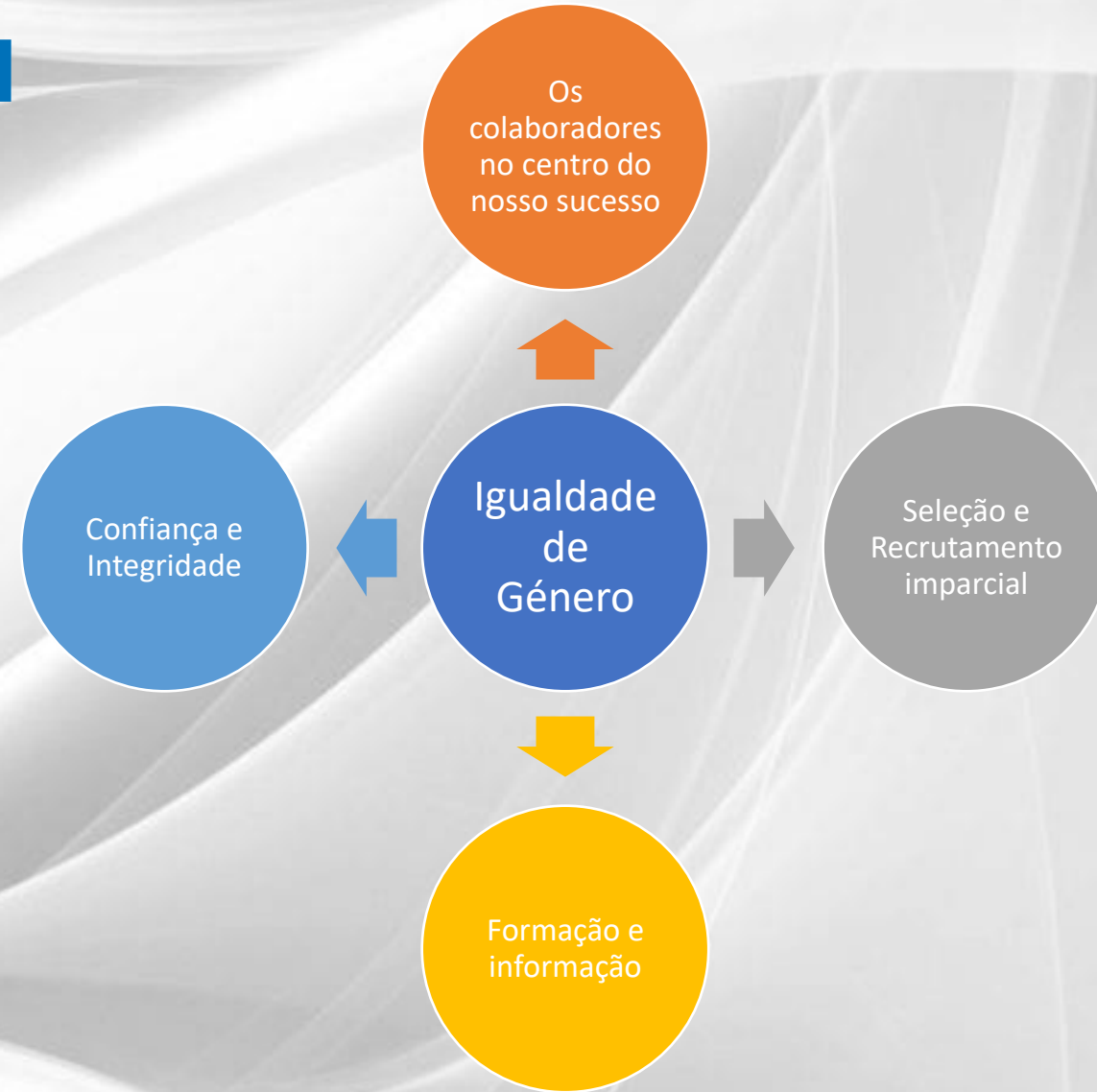
- O** orgulho na nossa história
  - L**iderança como objetivo
  - I**nnovação como palavra de ordem
  - T**ransparência como pilar para parcerias de sucesso
  - R**espeito pelos parceiros e colaboradores
  - E**xcelência em tudo o que fazemos
  - M**érito devidamente reconhecido
- 
- S**ustentabilidade de produtos e processos
  - A**poio ao cliente, garantindo o melhor serviço





# Fazemos a diferença

A Olitrem procura promover a igualdade de oportunidades, entre homens e mulheres, desde a seleção e recrutamento, tendo presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género. Os seus colaboradores são a chave para o sucesso do negócio e por isso relações de confiança e integridade nos seus grupos de trabalho, investimento de competências através da formação e informação, e preocupação com o bem-estar dos seus colaboradores são pilares no seio da organização.



# Política e Ferramentas de atuação

## Política da Qualidade

definida no âmbito do sistema de gestão da qualidade (ISO 9001), implementado e certificado desde 2000, que reflete as necessidades e as expectativas dos seus colaboradores.

## Código de Ética e Conduta

formaliza um referencial ético e de conduta da Olitrem, apresentando um conjunto de valores e princípios de atuação, bem como normas que a organização deseja alcançar e manter no desenvolvimento da sua atividade.

## Canal interno de denúncia

ferramenta desenvolvida para permitir a apresentação e o seguimento seguro de denúncias sobre infrações, garantindo a integridade e conservação da denúncia, a confidencialidade da identidade dos denunciantes e a confidencialidade da identidade de terceiros mencionados na denúncia.

# Política e Ferramentas de atuação

## Apoio ao bem-estar dos nossos colaboradores

disponibilizamos aos nossos colaboradores um apoio na área da saúde, através de um posto médico equipado, consultas e exames médicos regulares, campanhas de vacinação gratuitas e seguro de saúde. Para além disso organizamos convívios e momentos de lazer entre colaboradores.

## Monitorização de indicadores de género

monitorizamos a evolução de indicadores de igualdade de género e a verificação das metas definidas por forma a garantir uma melhoria contínua neste âmbito.

## Plano de Formação

definimos anualmente um plano de formação por forma a capacitar os nossos colaboradores de competências no âmbito das suas funções, incluindo temas de igualdade de género.





2.

**A Nossa  
Equipa**



**“A Olitrem tem como opção estratégica da sua atividade garantir o desenvolvimento da organização e dos seus colaboradores envolvendo-os de forma ativa na realização dos objetivos fundamentais da empresa.”**

**Armando Ferreira**  
*(Administrador)*

# A nossa Equipa

A Olitrem considera que todos os colaboradores contribuem para a melhoria continua da empresa, independentemente do seu género, com as suas ideias, empenho, competências e habilitações.

Temas como formação, promoção da saúde e segurança dos trabalhadores, direitos e deveres, comunicação e informação interna, prevenção do assédio, respeito e igualdade de género, oportunidades e bem-estar no local de trabalho são uma prioridade no seio organização.

Desta forma, a Olitrem vai de encontro ao objetivo de desenvolvimento sustentável das Nações Unidas, defendendo a igualdade de género e oportunidades, não discriminando ninguém na hora de contratar, promover ou remunerar os seus colaboradores.

Estas premissas podem ser verificadas nos indicadores de género calculados no próximo ponto.





# Indicadores de Género

**Nº total de colaboradores 210**



**50,5%**

**Mulheres**



**49,5%**

**Homens**

As percentagens indicadas representam a igualdade de género na nossa empresa.

Nota: Dados de 2022.

# Indicadores de Género

## Diversidade nos órgãos de governação

### Órgãos de governação

### Homens Mulheres

Administração/Direção Técnica e Gestão	50%	50%
Responsáveis de área	50%	50%
Técnicos/Supervisão/Suporte	56%	44%

Este indicador demonstra que a divisão de homens e mulheres nos órgãos de governação é bastante equilibrada.



Nota: Dados de 2022.





**3.** O Nosso Plano



# Plano de Igualdade de Género

Face ao compromisso assumido pela Olitrem, foi definido um plano de igualdade de género que têm em linha de conta os seguintes domínios:

- /// Estratégia, Missão, Visão e Valores
- /// Igualdade na seleção/recrutamento e na formação
- /// Proteção na parentalidade
- /// Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
- /// Prevenção da prática de assédio no local de trabalho

Importa referir que algumas das medidas definidas, no plano abaixo, serão introduzidas pela primeira vez, mas outras serão apenas o reforço de práticas já instituídas na organização.



# Plano Anual de Igualdade de Género 2023

Domínio	Objetivos	Medidas	Estado de implementação	Registos/ Indicadores	Responsáveis
Estratégia, Missão, Visão e Valores	Dar a conhecer o Código de Ética e de Conduta da Olitrem, às partes interessadas.	- Divulgação do Código de Ética e de Conduta (afixação no local de trabalho em locais de visibilidade, no site eletrónico da empresa e por correio eletrónico);	A implementar em 2023	Comunicação interna  Site organizacional	Recursos Humanos  Marketing
	Assumir publicamente o compromisso com a promoção da Igualdade de Género.	- Divulgação do Plano de Igualdade de Género (afixação no local de trabalho em locais de visibilidade, no site eletrónico da empresa e por correio eletrónico);  - Alteração e divulgação do Manual de Acolhimento c/ referência à igualdade de género.	A implementar em 2023  Em implementação	Comunicação interna  Site organizacional	Recursos Humanos  Marketing
	Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da carreira profissional.	- Avaliação da satisfação dos colaboradores (perguntas relacionadas com aspetos de igualdade entre mulheres e homens e clima organizacional)	A implementar em 2023	Questionário	Recursos Humanos  Qualidade
	Monitorizar indicadores de igualdade.	- Cálculo de indicadores de igualdade de género.  - Partilha interna de indicadores de igualdade de género.	Em implementação	Registo de cálculo de indicadores Comunicação interna	Recursos Humanos

# Plano Anual de Igualdade de Género 2023

Domínio	Objetivos	Medidas	Estado de implementação	Registos/ Indicadores	Responsáveis
Igualdade na Seleção/ Recrutamento e na Formação	Garantir um processo de seleção e recrutamento justo entre homens e mulheres.	- Requisitos de contratação imparciais, entre mulheres e homens, para os cargos de direção da organização (anúncios de oferta de emprego sem qualquer restrição ou preferência de género).	Implementado	Registos de recrutamento	Recursos Humanos
		- Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelo seleção e recrutamento.	A implementar em 2023	Plano de formação	
	Promover uma cultura de igualdade de género no local de trabalho.	- Incluir no plano de formação temas de igualdade entre homens e mulheres.	A implementar em 2023	Plano de formação	Recursos Humanos
		- Integrar pessoas com deficiências ou incapacidade nos postos de trabalho da Olitrem.	Implementado	Registos de RH	
Proteção na Parentalidade	Proteger e promover políticas de parentalidade.	- Divulgar internamente os direitos atribuídos aos colaboradores em situação de parentalidade.  - Acompanhar o regresso dos trabalhadores ausentes durante longos períodos, por motivos de gozo de licenças relacionadas com a parentalidade e assegurar a sua reintegração na equipa, facilitando o acesso a formação se necessário.	A implementar em 2023	Comunicação interna  Registos de RH	Recursos Humanos
	Sensibilizar e acompanhar os direitos da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.	- Atendimento prioritário nas consultas com médico do trabalho (no posto médico do local de trabalho).	Implementado	Registos médicos	Recursos Humanos



# Plano Anual de Igualdade de Género 2023

Domínio	Objetivos	Medidas	Estado de implementação	Registos/ Indicadores	Responsáveis
Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	Disseminar uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho congruentes com a mesma.	- Comemoração do dia internacional da mulher (exemplos: entrega de flor, foto de grupo, publicação nas redes sociais...).	Implementado	Facebook da empresa	Recursos Humanos Marketing
	Apoiar no acompanhamento da saúde dos trabalhadores.	- Efetuar vacinação da gripe sazonal no posto médico do local de trabalho.  - Manter a atribuição de planos de seguro de saúde	Implementado  Implementado	Registos médicos  Planos de seguro de saúde	Recursos Humanos
	Incentivar na promoção da carreira profissional na comunidade escolar da região.	- Promover parcerias na comunidade escolar da região que visem promover o interesse dos(as) estudantes para a realização de estágios que permita oportunidades de carreira na empresa, independentemente do sexo.	Implementado	Registos de RH	Recursos Humanos
	Apoiar as famílias/associações da comunidade local.	- Campanhas de solidariedade na comunidade local (atribuição de cabazes, oferta de equipamentos, montagem de equipamentos, etc.)	Implementado	Registos de RH	Recursos Humanos
Prevenção da prática de assédio no local de trabalho	Prevenir e combater a prática de ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do(a) colaborador(a) e proteger os denunciadores de infrações.	Criar um canal de denúncia interno e divulgar internamente.	A implementar em 2023	Plataforma online	Recursos Humanos