

Plano da Igualdade de Género CCDR-NORTE

2023 - 2025



Ficha Técnica

Título: Plano de Igualdade de Género - CCDR-NORTE, 2023-2025

Autoria: Direção de Serviços de Comunicação e Gestão Administrativa e Financeira

Versão: VI

Período de Vigência: 2023 a 2025

Data de Aprovação: 10 de abril de 2023



“A igualdade de género é mais do que um objetivo em si. É uma condição necessária para fazer face ao desafio de reduzir a pobreza, promover o desenvolvimento sustentável e construir a boa governança.”

Kofi Annan



06

Introdução

07

Instrumentos
Normativos

09

A CCDR-NORTE

11

Diagnóstico da
Situação Atual

15

Princípios
Orientadores e
Objetivos do Plano

18

Plano de Ação

23

Acompanhamento
e Avaliação



Glossário Abreviaturas/Siglas

CCDR-NORTE	Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte
DRH	Divisão de Recursos Humanos
DSCGAF	Direção de Serviços de Comunicação e Gestão Administrativa e Financeira
ENIND	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação
NUTS	Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos
OADRN	Órgão de Acompanhamento da Direção Regional do Norte
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
SIOE	Sistema de Informação da Organização do Estado
UO	Unidade Orgânica



Introdução

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

No âmbito do desenvolvimento organizacional e das políticas de valorização do capital humano, reconhece-se, cada vez mais, a relevância da temática da Igualdade de Género.

De facto, hoje é considerada uma questão de Direitos Humanos, essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de todas as pessoas, independentemente do seu género.

A preocupação crescente sobre esta temática levou à criação de políticas europeias e nacionais que possibilitaram um maior equilíbrio entre o número de homens e mulheres no mercado de trabalho, o que originou uma maior necessidade de desenvolvimento de condições que combatam a discriminação de género e facilitem a conjugação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

É uma matéria de cidadania e direitos humanos que se encontra consagrada na Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 13.º, e constitui um princípio fundamental do direito comunitário considerado no artigo 2.º do Tratado da Comunidade Europeia.

O presente documento resulta da necessidade de criação de um instrumento de gestão que defina formas de melhorar as práticas já existentes na CCDR-NORTE no que concerne as orientações e políticas de promoção de igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres.

Procura ainda permitir a conjugação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e espelhar os objetivos a alcançar.

A CCDR-NORTE apresenta, assim, o seu Plano para a Igualdade de Género, com objetivos definidos, neste âmbito, para o triénio de 2023/2025.

Instrumentos Normativos

Os seguintes instrumentos normativos elegem a igualdade de género com uma das preocupações essenciais no âmbito do contexto laboral:

O Código do Trabalho Português, nos artigos 23.º a 65.º, enuncia disposições gerais sobre a igualdade e não discriminação em função do sexo, proibição do assédio, e proteção da parentalidade no sentido de fomentar a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 64/2006, de 18 de maio, que reconhece a necessidade do uso de uma linguagem não discriminatória na elaboração de atos normativos, destacando para o efeito a neutralização e a minimização da especificação do sexo.

A Lei n.º 62/2017, 1 de agosto, regulamentada pelo Despacho Normativo n.º 18/2019 de 21 de junho, determina que a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e fiscalização não pode ser inferior a 33,3% em cada entidade do setor público empresarial.



A Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio — aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018 – 2030 “Portugal + Igual” onde são definidas metas de ação global e estrutural até 2030 (a ENIND incorpora o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018 – 2021, em toda a Administração Pública).

A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

A Lei n.º 26/2019 de 28 de março estabelece o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública.

Figura 1 - Instrumentos Normativos

No âmbito dos compromissos assumidos por Portugal internacionalmente, enquanto membro da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa e da União Europeia, destacam-se as seguintes políticas europeias que fomentam a Igualdade de Género:

Em 2015 a ONU aprova a Agenda 2030 e enuncia os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) interpelando os Estados e os atores institucionais e privados a “alcançar a igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas”.

A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia consagra no artigo 23.º a Igualdade entre Homens e Mulheres

A Comissão do Parlamento Europeu fez um Comunicado sobre a Igualdade de Género no âmbito da Estratégia para a Igualdade de Género 2020 – 2025

Orientações da Declaração Universal dos Direitos Humanos

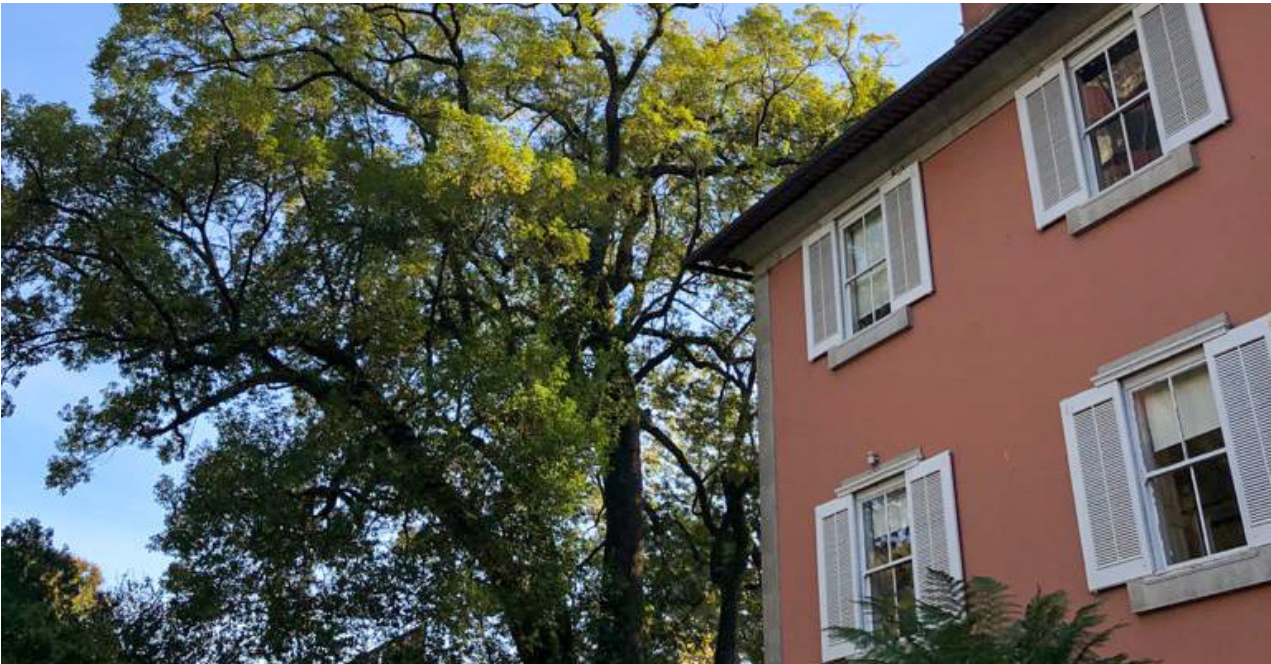
Pacto europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011 – 2020)

Em 2019 a Recomendação do Conselho da Europa sobre a prevenção e a luta contra o sexismo reitera o papel da linguagem inclusiva na garantia da igualdade entre mulheres e homens.

A igualdade de género é um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade, devendo, assim, ser tida em consideração em todos os aspetos do funcionamento das organizações.

A prossecução de políticas ativas de igualdade entre mulheres e homens tornou-se desta forma um dever decorrente da responsabilidade social das empresas e uma obrigação de todos os seus colaboradores.

A CCDR-NORTE



A CCDR-NORTE assume como vocação, o papel de instituição de referência de desenvolvimento da Região Norte.

A CCDR-NORTE é um organismo da Administração Central com mais de 50 anos de história.

Constitui-se como interlocutor qualificado e privilegiado das políticas públicas com execução no plano do respetivo território.

Dotado de autonomia administrativa e financeira, encontra-se sob a superintendência e tutela da Ministra da Coesão Territorial.

Assume um papel de charneira entre a administração central e a administração local e de concertação e coordenação estratégica das intervenções regionais do Estado, designadamente (mas não exclusivamente) através dos diversos serviços desconcentrados do Estado.

Das atribuições da CCDR-NORTE destaca-se, a missão de proteger, conservar, valorizar, divulgar e promover a “Paisagem Cultural, Evolutiva e Viva do Alto Douro Vinhateiro”, Património Mundial da UNESCO.

A CCDR-NORTE assume uma cultura de ética e transparência em todos os domínios de intervenção, tendo em vista uma gestão eficiente e eficaz dos recursos públicos.

Do ponto de vista de competências, a CCDR-NORTE assume, no universo dos organismos da Administração Central do Estado e no quadro das Políticas Públicas, uma missão abrangente, integrando domínios de intervenção como o desenvolvimento regional, o ordenamento do território, o ambiente, o apoio às autarquias locais, a cooperação transfronteiriça e territorial e a gestão de instrumentos financeiros, designadamente de fundos comunitários.

Com efeito, a integração de Portugal na Comunidade Europeia e as Políticas de Coesão da União marcaram – e marcam – profundamente a história e a missão da instituição, assim como o perfil de competências, designadamente nos domínios do planeamento e avaliação de políticas públicas, gestão de programas de financiamento comunitário, ambiente e cooperação transfronteiriça e inter-regional.

MISSÃO

Promover o desenvolvimento regional sustentável e integrado do Norte de Portugal (NUTS II), a coesão e competitividade do seu território, através de um conjunto de atribuições, competências e instrumentos que foram evoluindo ao longo dos anos, e a respeito do qual se aguarda uma profunda reforma em 2023, no quadro das medidas consagradas no Programa do XXIII Governo Constitucional.

VISÃO

No contexto da visão da Região Norte para o horizonte 2030, a CCDR-NORTE assume o desígnio de ser reconhecida como uma entidade de referência no planeamento e desenvolvimento do território, capaz de contribuir para um modelo de governação que aposte no conhecimento, na inovação e na competitividade, que contemple políticas públicas pensadas na criação de valor, na sustentabilidade, na solidariedade social e na coesão dos diferentes atores e forças regionais.

VALORES

Reconhecendo o seu papel de referência no tecido institucional português para as políticas e instrumentos públicos de desenvolvimento sustentável e integrado da Região Norte, a coesão e competitividade do seu território, e assumindo a sua vocação reforçada de plataforma de concertação territorial e intersetorial, a CCDR-NORTE elege como valores institucionais a Excelência, a Identidade Regional, o Rigor e a Proximidade na solidariedade social e na coesão dos diferentes atores e forças regionais.

Diagnóstico da Situação Atual

Os dados apresentados nesta secção caracterizam globalmente a comunidade da CCDR-NORTE a 31 de dezembro de 2022.

Estão desagregados por género, em formato binário, homem/mulher/masculino/feminino, pelo facto da recolha de dados estar até à presente data sintetizada dessa forma.

Estes dados visam o diagnóstico da população da CCDR-NORTE em termos de género e assinalam a recolha de dados entre 2023 e 2025, por forma a monitorizar o desempenho das medidas a implementar na sequência deste Plano de Igualdade de Género.



À data de 31 de dezembro de 2022, a comunidade da CCDR-NORTE era de 314 indivíduos, mais especificamente 205 mulheres e 109 homens, perfazendo uma taxa de feminização de 65%; (figura 2).

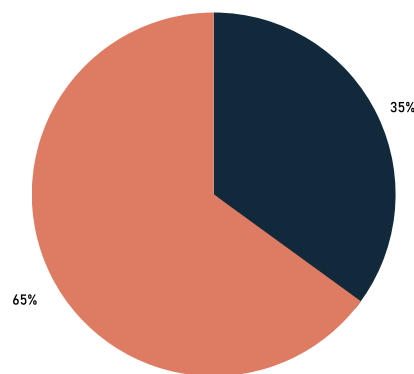


Figura 2 - Distribuição da comunidade da CCDR-NORTE por género (31.12.2022)

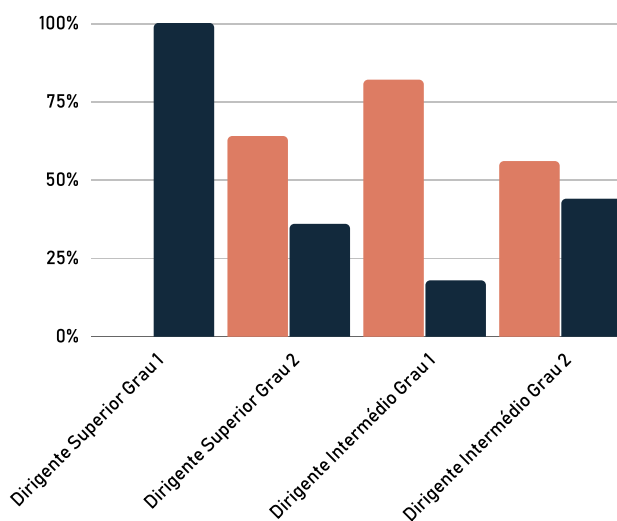


Figura 3 - Distribuição dos cargos de dirigente por género (31.12.2022)

Dos 39 cargos de pessoal dirigente existentes, 25 eram ocupados por mulheres (64%) e 14 por homens (36%), sendo o sexo feminino predominante no cargo de Dirigente Intermédio de Grau 1 (figura 3).

Na categoria de Técnico Superior, dos 201 trabalhadores, 129 são mulheres e 72 homens (figura 4).

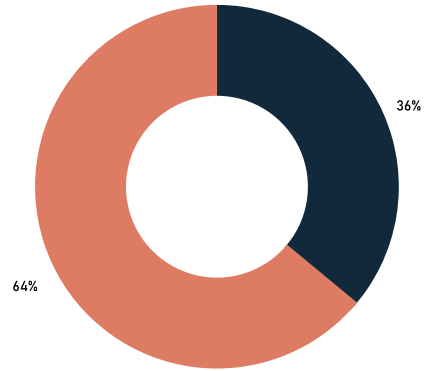


Figura 4 - Distribuição dos técnicos superiores por género (31.12.2022)

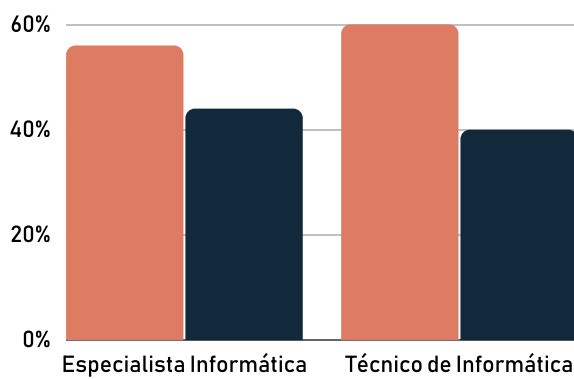


Figura 5 - Distribuição das carreiras na área de informática por género (31.12.2022)

Na área da informática, de um total de 14 trabalhadores, 8 são mulheres e 6 homens, com predominância para as mulheres nas categorias de Especialista de Informática e de Técnico de Informática (figura 5).

Na categoria de Assistente Técnico, de um universo de 45 trabalhadores, 36 são mulheres e 9 homens, com a carreira de coordenador técnico constituída apenas pelo sexo feminino (figura 6).

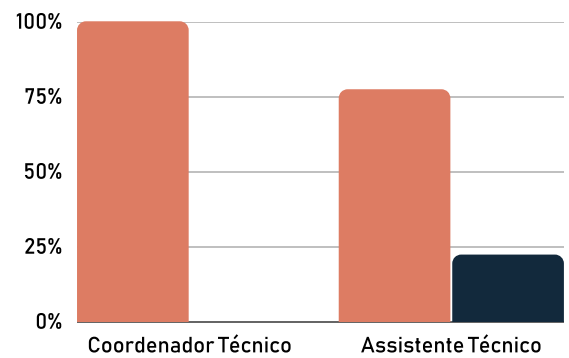


Figura 6 - Distribuição das carreiras de Assistente Técnico por género (31.12.2022)

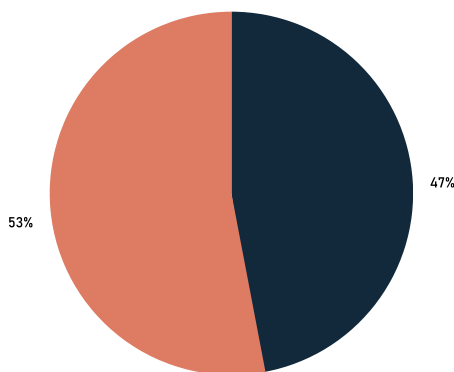


Figura 6 - Distribuição dos assistentes operacionais por género (31.12.2022)

Dos 15 trabalhadores com a categoria de Assistente Operacional, 53% são mulheres e 47% homens (figura 6).

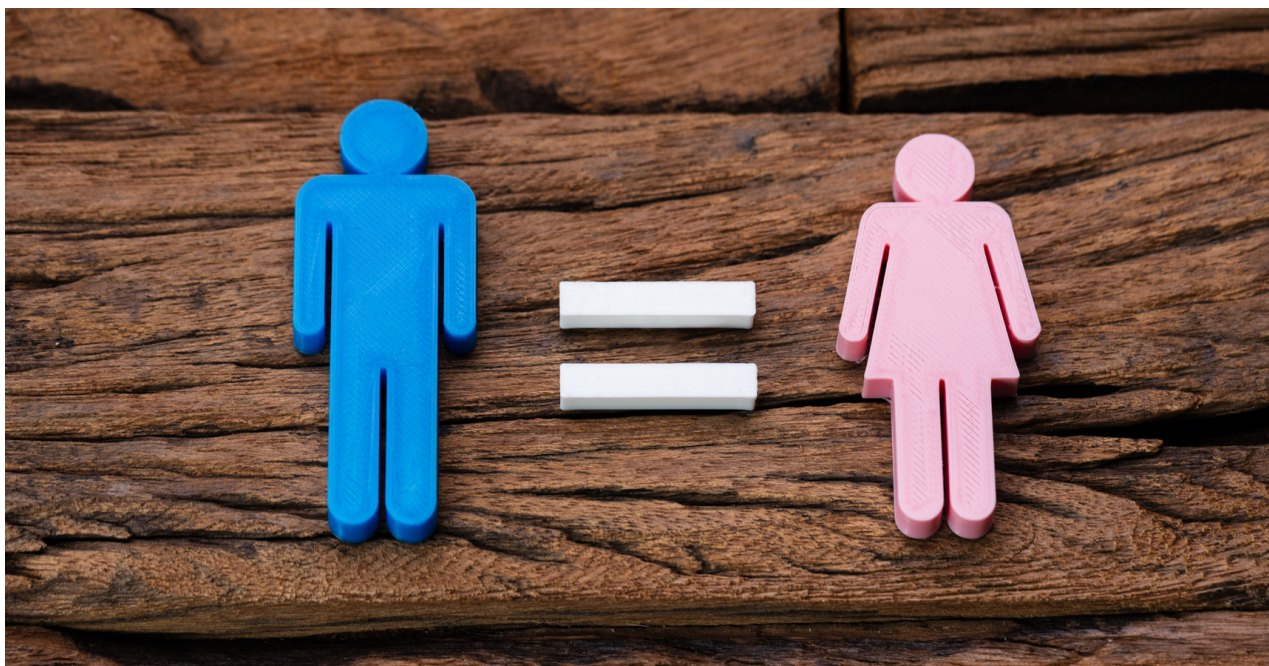
Do universo de colaboradores da CCDR-NORTE, a 31 de dezembro de 2022, a média de idades das mulheres era de 51 anos e dos homens 53.

A 31 de dezembro de 2022, a média de antiguidade na Administração Pública para as mulheres constituía 22 anos, apontando para um envelhecimento dos recursos humanos.

	Carreira/Cargo	Feminino	Masculino	Total
Dirigente	Dirigente superior Grau 1	0	1	1
	Dirigente superior Grau 2	7	4	11
	Dirigente intermédio Grau 1	9	2	11
	Dirigente intermédio Grau 1	9	7	16
Técnico Superior	Técnico Superior	129	72	201
Informática	Especialista de Informática	5	4	9
	Técnico de Informática	3	2	5
Assistente técnico	Coordenador técnico	5	0	5
	Assistente técnico	31	9	40
Assistente operacional	Assistente operacional	8	7	15
Total		205	109	314

Nos cargos dirigentes estão incluídos (tal como no SIOE): 11 dirigentes superiores 2.º grau (2 vice-presidentes, 2 vogais da Comissão Diretiva do Norte2020, 5 secretários técnicos do Norte2020, 1 vogal executivo do Espaço Atlântico e 1 coordenador do OADRN), 9 dirigentes intermédios de 1.º grau (5 diretores de serviço, 1 diretor do secretariado técnico conjunto do Espaço Atlântico, 4 coordenadores das equipas de projeto dos secretariados técnicos do Norte 2020.

Princípios Orientadores e Objetivos do Plano



O presente Plano foi elaborado para o triénio de 2023 – 2025, representando um compromisso da CCDR-NORTE na matéria de Igualdade de Género. Pretende solidificar a igualdade entre mulheres e homens no seio organizacional, bem como continuar a promover a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional dos trabalhadores e das trabalhadoras, contribuindo para um melhor desempenho organizacional.

Os 7 princípios orientadores da Política, nos quais foram delineados os objetivos e medidas, são apresentados de seguida.

01 Estratégia, Missão e Valores

Deve ser preconizada uma política observadora do princípio de tratamento igual e indiferenciado entre homens e mulheres, através da sua inclusão na estratégia e nos planos de atividade.

02 Igualdade de tratamento e de oportunidades no acesso ao emprego

A política de recursos humanos, atenta ao cumprimento da legislação em vigor, deve garantir a igualdade de oportunidades entre trabalhadores e trabalhadoras em todas as vertentes da relação laboral.

03 Formação Inicial e Contínua

Deve ser reconhecido o acesso à capacitação como um direito comum de homens e mulheres, proporcionando-lhes os meios necessários à sua concretização, estimulando os processos de aprendizagem ao longo da vida, sem qualquer tipo de discriminação.

04 Igualdade nas condições do trabalho

A igualdade entre homens e mulheres na esfera profissional deve ser uma constante nas diversas componentes do trabalho, nomeadamente ao nível da gestão de carreira e da avaliação de desempenho.

05 Proteção na parentalidade

Deve ser divulgada informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de parentalidade.

06 Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

A problemática da igualdade de género deve ser entendida num prisma mais alargado, abrangendo igualdade de oportunidades para todos os géneros, em diferentes contextos – profissional, familiar e pessoal. Nesta conformidade, devem ser implementadas políticas e metodologias de organização do trabalho, que promovam o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras., proporcionando especial atenção especial a situações familiares que exijam cuidados excepcionais.

07 Prevenção da prática de assédio no trabalho

Deve ser privilegiada uma cultura organizacional assente em valores e regras de ética e conduta de não discriminação, com tolerância zero relativamente ao assédio no trabalho, nomeadamente à de prática de ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, ou da trabalhadora.

O desenvolvimento de medidas relacionadas com questões de igualdade de género, provocou um novo olhar para a organização, assumindo um papel preponderante na gestão dos recursos humanos.

Apesar da evolução verificada nos últimos tempos, decorrente do envolvimento e compromisso das suas lideranças, ainda se identificam assimetrias que devem ser corrigidas, pelo que o presente Plano pretende dar mais um passo nesse sentido.



Plano de Ação



Tendo presente a importância da Igualdade de Género, a CCDR-NORTE apresenta o seu Plano para o triénio 2023 – 2025, visando alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

As seguintes tabelas apresentam os objetivos definidos para cada uma das dimensões assumidas neste plano, assim como as medidas a implementar para a sua realização, quais os indicadores que permitirão monitorizar o sucesso/insucesso dos objetivos, as metas a alcançar e a UO responsável por essa mesma monitorização/implementação.

Estratégia, Missão e Valores



Objetivo	Medidas	Indicadores	Meta	UO
Integrar a igualdade, equidade e diversidade como valores fundamentais da organização.	Recolher e apresentar dados estatísticos com dimensão de género nos documentos de gestão.	O Plano de Atividades, o Relatório de Atividades, o Plano de Riscos e o Plano de Igualdade de Género apresentam indicadores de género.	Anual (PA, RA e PIG - 2023, 2024 e 2025) (PR - 2024 e 2025)	DSCGAF
Sensibilizar @s trabalhador@s para a importância do respeito pela Igualdade de Género.	Integração, no planeamento estratégico, de objetivos que visem a promoção da igualdade entre homens e mulheres.	O Plano de Atividades detém um capítulo específico sobre a Igualdade de Género.	Anual (2023, 2024 e 2025)	DSCGAF
Assumir publicamente o compromisso com a promoção de uma política de respeito pela Igualdade de Género.	Divulgação do Plano e a sua importância estratégica para a organização.	Divulgação, na "internet", do Plano da Igualdade de Géneros.	Anual (2023, 2024 e 2025)	DSCGAF
		Divulgação, no sítio da internet da CCDD-NORTE, do Plano da Igualdade de Género.	Anual (2023, 2024 e 2025)	DSCGAF
Incentivar a participação d@s trabalhador@s na promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Implementação de canais de comunicação que permitam a apresentação de sugestões, reclamações e denúncias por parte d@s trabalhador@s.	Divulgação, na intranet, da Caixa de Correio para apresentação de sugestões e reclamações.	Anual (2023, 2024 e 2025)	DSCGAF
		Implementação do Balcão d@ trabalhador@.	2023	DSCGAF
		Integração no Balcão d@ trabalhador@ de processos específicos para as sugestões, reclamações e denúncias, este último assegurando a proteção da identidade do denunciante.	2024	DSCGAF
Promover uma cultura de igualdade no contexto de trabalho, isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.	Elaboração e divulgação do Código de Ética e Conduta.	Divulgação, na intranet, do Código de Ética e Conduta.	2024	DSCGAF
	Avaliação do grau de satisfação d@s trabalhador@s sobre as políticas e medidas adotadas no âmbito da diversidade e igualdade, ética, não discriminação e equilíbrio e conciliação, vida profissional, familiar e pessoal.	Questionário anual de satisfação d@s trabalhador@s.	Anual (2023, 2024 e 2025)	DSCGAF/ DRH

Igualdade de tratamento e oportunidades no acesso ao emprego



Objetivo	Medidas	Indicadores	Meta	UO
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação na gestão dos recursos humanos.	Divulgação de anúncios de ofertas de emprego e de concursos internos, redigidos com linguagem inclusiva na designação da profissão e conteúdo do anúncio, não contendo direta ou indiretamente qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.	Os anúncios das ofertas de emprego evidenciam a sua implementação.	Anual (2023, 2024 e 2025)	DSCGAF/ DRH

Formação inicial e contínua



Objetivo	Medidas	Indicadores	Meta	UO
Promover a participação equilibrada de género na oportunidade de qualificação profissional.	Promoção de ações de formação, privilegiando as realizadas no horário de trabalho.	Percentagem de ações de formação realizadas fora do horário de trabalho em relação ao total de ações de formação realizadas.	80% (2023, 2024 e 2025)	DSCGAF/ DRH
	Elaboração do plano de formação procurando salvaguardar os princípios da Igualdade de Género e de não discriminação no contexto organizacional, não contendo direta ou indiretamente qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.	O Relatório Anual de Formação apresenta evidências da realização de ações de formação direcionada a tod@s @s trabalhado@es, sem exclusão de géneros.	Anual (2023, 2024 e 2025)	DSCGAF/ DRH

Igualdade nas condições de trabalho



Objetivo	Medidas	Indicadores	Meta	UO
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens.	Implementação de um modelo de avaliação de desempenho baseado em critérios objetivos, aplicado a todos @s trabalhador@s, independentemente do sexo ou responsabilidades familiares.	O Manual de Avaliação de Desempenho apresenta evidências da sua implementação.	Anual (2023, 2024 e 2025)	DSCGAF/DRH
Promover a transparência interna sobre o modelo de avaliação de desempenho.	Divulgação, na internet, do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto d@s trabalhador@s e das respetivas estruturas representativas.	Publicação, na intranet, do Manual de Avaliação de Desempenho.	Anual (2023, 2024 e 2025)	DSCGAF/DRH

Proteção na parentalidade



Objetivo	Medidas	Indicadores	Meta	UO
Divulgar os direitos na proteção da parentalidade e assistência à família.	Divulgação interna dos direitos na parentalidade no acompanhamento escolar dos filhos.	Publicação, na intranet, da sistematização de diplomas legais sobre esta matéria.	Anual (2024 e 2025)	DSCGAF/DRH

Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional



Objetivo	Medidas	Indicadores	Meta	UO
Promover metodologias de organização do trabalho, devidamente adequadas à conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das trabalhador@s.	Autorização dos requerimentos, devidamente justificados, relativos à organização do tempo de trabalho, que visam a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. (e.g. regime de teletrabalho, jornada contínua)	Percentagem de requerimentos elegíveis autorizados face ao total de requerimentos apresentados.	30% (2023, 2024 e 2025)	DSCGAF/ DRH
	Implementação do Regulamento do Regime de Teletrabalho.	Divulgação de despacho com a comunicação da entrada em vigor do Regulamento de Teletrabalho.	2023	DSCGAF/ DRH
	Autorização da dispensa mensal ao serviço, de meio-dia, para tratar de assuntos de foro pessoal.	Divulgação de despacho com a tolerância da terça-feira de carnaval e registo de assiduidade d@s trabalhador@s.	Anual (2023, 2024 e 2025)	DSCGAF/ DRH
Disponibilizar @s trabalhador@s instrumentos e equipamentos que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar e pessoal.	Conclusão das obras de remodelação da cantina, permitindo a sua abertura com horários alargados e com livre acesso aos dependentes dos trabalhador@s.	Contrato Concessão e Exploração de Bar e Cantina da CCDR-NORTE.	2023	DSCGAF
	Autorização da adesão dos trabalhadores aos Serviços Sociais, facilitando o acesso a equipamentos de apoio social e lazer.	Percentagem de requerimentos elegíveis autorizados face ao total de requerimentos apresentados.	100% (2023, 2024 e 2025)	DSCGAF/ DRH

Prevenção da prática de assédio no trabalho



Objetivo	Medidas	Indicadores	Meta	UO
Prevenir e combater o assédio no trabalho.	Integrar no Código de Ética e Conduta uma referência à igualdade de género e a boas práticas de prevenção e combate ao assédio no trabalho.	Divulgação, na intranet, do Código de Ética e Conduta.	2024	DSCGAF

Acompanhamento e Avaliação

Este plano constitui um marco importante no percurso e compromisso para a promoção da igualdade de género, em linha com a cultura e valores da CCDR-NORTE, enquanto agente com um papel ativo e de intervenção na Região, que procura influenciar positivamente os diferentes atores com que se relaciona e impulsionar uma mudança sustentada no paradigma em vigor.

A execução do Plano da Igualdade do Género será alvo de um processo sistemático de acompanhamento, no sentido de monitorizar a eficácia das ações e o cumprimento dos objetivos, identificando potenciais melhorias ou novas medidas a implementar.

A implementação das medidas aqui previstas visa contribuir para a continuação das boas práticas e melhoria da política de igualdade de género e não discriminação na CCDR-NORTE, pelo que o presente Plano será aprovado pelo Presidente e divulgado por toda a organização.

A DSCGAF será responsável por coordenar, promover, acompanhar e avaliar as ações necessárias à divulgação e implementação deste Plano. Em colaboração com as restantes UO's da CCDR-NORTE, tem como responsabilidade conduzir a revisão, atualização e/ou alteração do plano sempre que necessário, por motivos relacionados com aspetos legais e/ou de carácter estratégico da organização.

Anualmente, sendo analisados os indicadores e o estado de execução dos objetivos aqui definidos, será desenvolvido um relatório que permitirá demonstrar o estado de implementação do Plano, identificando desvios e ajustes que se considerem necessários para atingir os objetivos definidos.

Quaisquer atualizações ou alterações ao Plano serão aprovadas pela Presidência.

Este Plano aplica-se a todos os trabalhadores e trabalhadoras da CCDR-NORTE e vigorará durante os anos de 2023 a 2025.

