MOBI.E
MOBILIDADE ELÉTRICA

PLANO
PARA A IGUALDADE
DE GÉNERO

AV. ENG. DUARTE PACHECO Nº 19, 6º
1070-100 LISBOA PORTUGAL
T: +351 212 699 830
GERAL@MOBIE.PT
WWW.MOBIE.PT

ÍNDICE

1. Enquadramento 3
2. Apresentação da Mobi.E, S.A. 5
3. Diagnóstico da situação da igualdade de género na Mobi.E., S.A. 9
4. Plano de Ação 10
5. Monitorização, acompanhamento e avaliação do plano para a igualdade de género 10
6. Anexos 11
7. Anexo I 12
8. Anexo II 34

1. ENQUADRAMENTO

A igualdade de género, ou seja, entre mulheres e homens corresponde a uma equiparação de direitos, liberdades, igualdade de oportunidades, participação e valorização entre mulheres e homens, em diversos domínios (v.g. político, económico, pessoal, familiar, laboral).

De forma a garantir a plenitude deste princípio, torna-se necessária a sua regulação, tanto a nível nacional como comunitário, quer dum ponto de vista positivo – assente na igualdade de direitos e deveres – como dum ponto de vista negativo – tendo por base a proibição de discriminação.

A título meramente exemplificativo, no que diz respeito ao ordenamento jurídico nacional, existem diversas disposições constitucionais, nas quais esse princípio se encontra refletivo., nomeadamente:

1. O artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa ("CRP") esclarece fazer parte das tarefas fundamentais do Estado, a promoção da "igualdade entre homens e mulheres";

2. O artigo 13.º da CRP determina que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei (n.º 1) e que ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual;

3. O número 2 do artigo 58.º da CRP consagra o dever do Estado de promoção da "igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais";

4. O número 1 do artigo 59.º da CRP estabelece um conjunto de direitos de "Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião (...)";

5. O artigo 68.º da CRP consagra o direito especial das mulheres "... durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadores ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias".

Nos termos da legislação laboral em vigor, importa ainda destacar alguns reflexos do princípio da igualdade entre homens e mulheres em matéria laboral, tais como o reconhecimento de igualdade no acesso ao emprego, à formação profissional e às condições de trabalho, previstos nos artigos 23.º e seguintes do Código do Trabalho português, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

No mesmo sentido, a nível europeu, existe um conjunto de diretivas comunitárias relacionadas com a concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que refere ao acesso ao emprego, à formação, condições de trabalho; regimes profissionais de segurança social; promoção da melhoria da segurança e da saúda das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.

Portugal representa ainda um Estado Parte nos principais instrumentos internacionais vinculativos em matéria de eliminação da discriminação contra as mulheres, nomeadamente a "Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres".

Recentemente, tem-se assistido a um aumento significativo de políticas nacionais e europeias relacionadas com este princípio, tendo em vista, entre outros objetivos, a conciliação entre a vida profissional e familiar.

Para efeitos de implementação dessas políticas é essencial o contributo das empresas, independentemente da sua natureza pública ou privada, em nome da respetiva responsabilidade social e corporativa.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março de 2012, veio estipular num primeiro momento a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado, orientado para atingir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, eliminar as discriminações e facilitar o equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Esta obrigatoriedade veio a ser alargada, numa fase posterior, às empresas cotadas em bolsa através da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, que aprova o regime de representação equilibrada entre géneros nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do sector público empresarial e empresas cotadas em bolsa, estipulando no artigo 7.º a obrigação de elaboração e afixação de planos anuais para a igualdade.

A Lei n.º 62/2017 veio ainda estabelecer as quotas de representação de ambos os géneros de 20% para as empresas cotadas em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva que ocorrer após 1 de janeiro de 2018 e de 33,3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva que ocorrer após 1 de janeiro de 2020, no que concerne à totalidade dos administradores (executivos e não executivos).

O Decreto-Lei 133/2013, de 3 de outubro, e a Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, estabelecem a obrigatoriedade de as empresas do setor empresarial do Estado adotarem planos de igualdade

No mesmo sentido foi aprovado recentemente o "*Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa*"[1].

No artigo 7.º do citado diploma, é consagrado o dever anual de elaboração de "*planos para a igualdade tendentes a 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*" ("***Plano para a igualdade de género***").

Para além disso, o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 17 de junho, determina ainda a necessidade de produção de um guião para efeitos de elaboração dos planos para a igualdade, no qual são definidas um conjunto de áreas obrigatórias relativamente às quais deve versar o Plano para a igualdade de género:

1. Igualdade no acesso ao emprego;
2. Igualdade nas condições de trabalho;
3. Igualdade remuneratória;

[1] Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

4. Proteção na parentalidade; e

5. Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

De acordo com a legislação aplicável, as empresas do setor empresarial do Estado devem:

(i) Elaborar, previamente à elaboração do plano, um diagnóstico, tendo como base um conjunto de questões referenciadas pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego ("**CITE**");
(ii) Criar um Plano para a igualdade de género, que deverá ser adequado aos resultados do diagnóstico referidos no ponto (i);
(iii) Enviar o plano para um conjunto determinado de entidades, bem como proceder à sua publicação no site da Empresa;
(iv) Adotar medidas que garantam uma efetiva implementação do plano, bem como definir dos recursos necessários;
(v) Monitorizar do Plano para a igualdade de género, adotando as medidas consagradas no Guião da CITE.

De forma a cumprir com a obrigatoriedade indicada no ponto (ii) supra, a Mobi.E, S.A. pretende, através do presente Plano para a igualdade de género:

(ii) Reconhecer, de forma expressa, a importância da aplicação plena do princípio da igualdade entre homens e mulheres;
(iii) Definir e implementar políticas que permitam a sua aplicação plena;
(iv) Reduzir e corrigir os aspetos identificados no diagnóstico efetuado, definindo determinados parâmetros que permitam avaliar o cumprimento desse objetivo.

Em suma: o Plano para a Igualdade de Género visa, pela primeira vez na Mobi.E, S.A., realizar e apresentar o diagnóstico da atual situação, bem como planear e definir linhas de orientação para a concretização de determinadas medidas em prol da igualdade.

Todos os anos, o Plano para a Igualdade de Género será objeto de alterações, de acordo com os diagnósticos que serão realizados.

A implementação do plano para a igualdade de género será objeto de um processo de monitorização, existindo, nesse sentido, entidades responsáveis por esse facto, conforme referido no Anexo II.

2. APRESENTAÇÃO DA MOBI.E, S.A.

2.1. Caracterização

A Mobi.E, S.A. é uma sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, que desenvolve a sua atividade no desenvolvimento de estratégias, políticas industriais, tecnológicas e de inovação no âmbito da mobilidade sustentável, incluindo através de parcerias com entidades públicas e privadas, promovendo a criação de serviços de consultoria e de gestão de operadores centrais de sistema de mobilidade elétrica, a comercialização e implantação de sistemas de informação e outras infraestrutura de suporte à mobilidade elétrica, o desenvolvimento e soluções de mobilidade sustentável.

Por efeito do número 10 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 90/2014, de 11 de junho, a Mobi.E, S.A. foi designada como entidade gestora da rede de mobilidade elétrica.

2.2. Princípios gerais

Consubstanciam princípios gerais, pelos quais se pauta a atuação da Mobi.E, os seguintes:

(i) Urbanidade e probidade: atuação com respeito pelo trabalhador, afastando quaisquer atos que possam afetar a sua dignidade, e que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, abstendo-se, nomeadamente, de qualquer prática de assédio;

(ii) Informação e formação: prestação aos trabalhadores da formação e informação adequadas e obrigatórias por lei;

(iii) Segurança e saúde no trabalho: prevenção de riscos e doenças profissionais, tendo em conta as medidas necessárias para a proteção dos trabalhadores;

(iv) Integração: garantia efetiva de integração dos trabalhadores no seio da empresa, mesmo quando este preste a sua atividade em regime de trabalho, evitando o seu isolamento e ostracismo;

(v) Igualdade e não discriminação: abstenção de prática de quaisquer atos de discriminação direta ou indireta, nomeadamente, em razão da idade, ascendência, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Consubstanciam princípios gerais, pelos quais se deve pautar a atuação dos trabalhadores da Mobi.E, S.A, nomeadamente:

(i) Competência e responsabilidade: agir de forma competente e responsável, dedicada e crítica, realizando o seu trabalho com zelo e diligência;

(ii) Ética e legalidade: pautar a sua conduta pelos mais elevados padrões de ética, cumprindo a lei e os normativos internos; e

(iii) Igualdade e não discriminação: abstenção de prática de quaisquer formas de discriminação direta ou indireta, nomeadamente, em razão da idade, ascendência, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2.3. Indicadores: Retrato atual do universo laboral da Mobi.E, S.A.

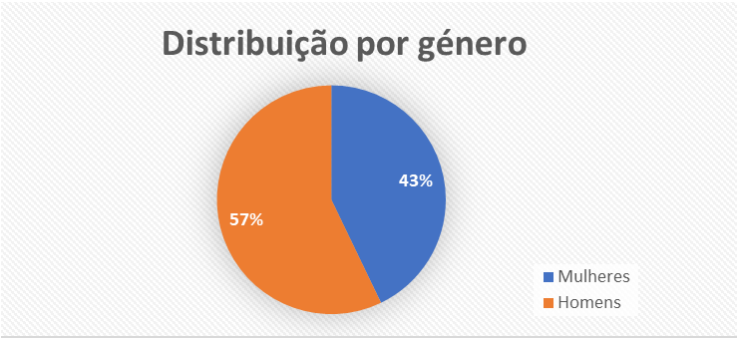
O bem-estar que a Mobi.E., S.A. proporciona aos seus trabalhadores e trabalhadoras é um dos parâmetros pelos quais deve ser avaliado o seu desempenho, enquanto organização.

Apresentam-se de seguida alguns números que sintetizam a sociografia de género na organização (dados que reportam a 31 de agosto de 2020).

2.3.1. Distribuição por género

A Mobi.E, S.A. conta com 7 de trabalhadores no ativo, distribuídos em 4 trabalhadores e 3 trabalhadoras, conforme dados recolhidos em agosto de 2020

Gráfico 1

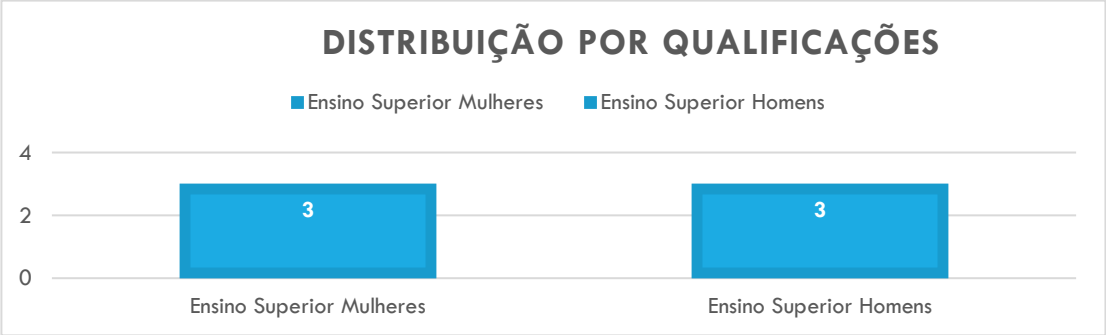


O gráfico demonstra que existe uma representação praticamente proporcional entre o número de trabalhadoras e de trabalhadores, sendo que os trabalhadores representam cerca de 57% do total e as trabalhadoras representam uma percentagem de 43%.

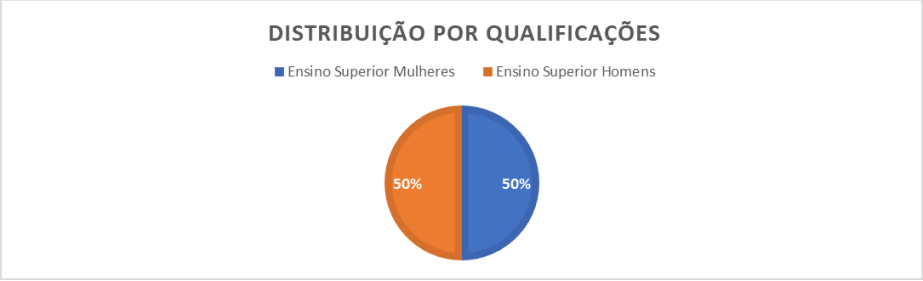
2.3.2. Distribuição por qualificações literárias

No que diz respeito às habilitações literárias das trabalhadoras e dos trabalhadores da Mobi.E., S.A. verifica-se que a maioria concluiu o ensino superior.

Gráfico 2



Gráfico



NA Mobi.E, S.A, existe uma percentagem igual de trabalhadores com formação superior, comparativamente à percentagem de trabalhadoras.

2.3.3. Distribuição por Cargo de Chefia

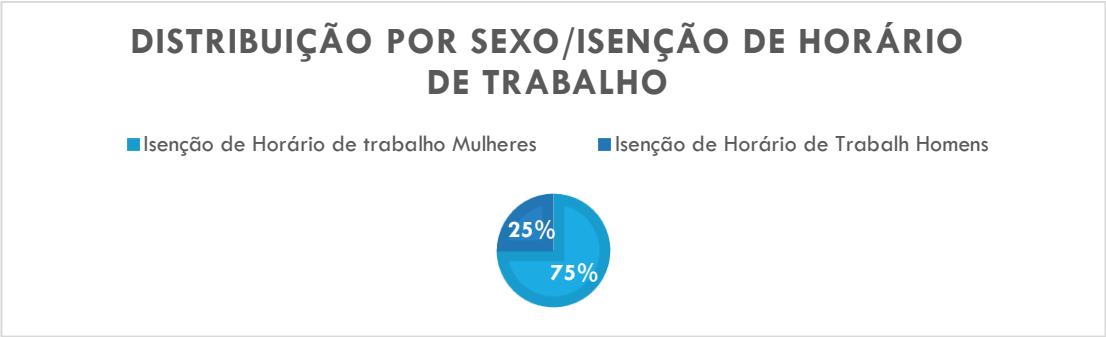
Na Mobi.E, S.A. existem três cargos de chefia, sendo que apenas dois deles estão preenchidos à data de elaboração do presente Plano.

Gráfico 4

Todos os cargos de chefia são ocupados por trabalhadores, o que representa uma percentagem de 100%, não havendo nenhum cargo ocupado por trabalhadoras.

2.3.4. Distribuição por tipo de horário

Gráfico 5



Nos tipos de horários praticados verifica-se existir uma percentagem de trabalhadoras com regime de isenção de horário de trabalho. No que respeita às trabalhadoras, a verificação de uma percentagem superior em regime de isenção e horário de trabalho está relacionada com funções maioritariamente de caráter administrativo.

3. DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NA MOBI.E., S.A.

A definição do Plano para a igualdade de género, e respetiva estratégia de implementação, resultou dos dados recolhidos na fase de diagnóstico, conforme Anexo I.

Através do referido diagnóstico foi possível à Mobi.E, S.A. obter informação mais concreta no que respeita à situação atual da empresa em matéria de igualdade entre trabalhadoras e trabalhadores.

Para efeitos de realização do referido diagnóstico, a Mobi.E, S.A. seguiu as orientações consagradas em dois instrumentos:

1. Guião, disponibilizado pela CITE, para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)[2]; e
2. Guião, disponibilizado pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género ("**CIG**") para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais).

O Diagnóstico resulta de um questionário com um total 163 perguntas que correspondem a diferentes dimensões obrigatórias e facultativas definidas por lei.

Foram avaliadas as seguintes dimensões:

1. Estratégia, missão e valores;
2. Igualdade no acesso ao emprego;

[2] Documento disponível em http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Planos_Igualdade_Guiao.pdf

3. Formação inicial e contínua;
4. Igualdade nas condições de trabalho;
5. Proteção na parentalidade;
6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal; e
7. Prevenção da prática de assédio no trabalho.

4. PLANO DE AÇÃO

Tendo em vista a promoção da igualdade de género e o reconhecimento da Mobi.E, S.A. da sua importância, a Mobi.E., S.A., compromete-se a cumprir o presente Plano para a Igualdade de Género e a desenvolver as ações a que se propõe.

O plano é válido para o ano de 2021, reservando-se a Mobi.E, S.A. o direito de o modificar por motivos relacionados com aspetos legais e/ou de caráter empresarial.

Em cada uma das diferentes dimensões da igualdade de género, devidamente identificadas no ponto anterior, são consideradas medidas que pretendem introduzir melhorias, de acordo com o diagnóstico elaborado.

As medidas a que a Mobi.E., S.A. se propõe implementar encontram-se identificadas no **Anexo II** do presente documento, incidindo sobre as seguintes áreas de intervenção:

8. Estratégia, missão e valores;
9. Formação inicial e contínua;
10. Igualdade nas condições de trabalho;
11. Prevenção da prática de assédio no trabalho; e
12. Aplicação da Matriz CITE de Apoio ao Diagnóstico.

5. MONITORIZAÇÃO, ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

O Conselho de Administração da Mobi.E., S.A. acompanhará e monitorizará a implementação do plano para a igualdade de género, verificando o cumprimento efetivo das medidas definidas, bem como dos objetivos identificados no presente documento.

O Conselho de Administração da Mobi.E, S.A compromete-se a rever e/ou a atualizar o Plano para a igualdade de género, sempre que entender necessário. Anualmente, o responsável pela monitorização, acompanhamento e avaliação do plano, produzirá um relatório do qual deverá constar informação respeitante às medidas implementadas e que será divulgado aos trabalhadores.

Para além disso, o responsável avaliará ainda quais os indicadores que se afiguram mais adequados à monitorização do plano.

No âmbito do Anexo II, encontram-se identificadas, a propósito de cada um dos objetivos/medidas a adotar, os responsáveis por essa situação.

Encontram-se ainda orçamentado, no âmbito do referido Anexo II, os seguintes elementos considerados como sendo obrigatórios de acordo com as instruções da CITE e da CIG:

3. Orçamento;
4. Indicadores; e
5. Meta.

Não obstante, existem determinadas medidas/objetivos que não carecem de recursos financeiros na sua implementação, motivo pelo qual os mesmos não se encontram identificados no respetivo Anexo II.

No âmbito do seu trabalho de monitorização e avaliação do plano para a igualdade de género, a Mobi.E, S.A. reconhece a necessidade de auscultar as suas trabalhadoras e trabalhadores[3], pois, ao percecionar os seus interesses e colmatar as suas necessidades, é estimulado o sucesso da implementação das medidas.

6. ANEXOS

i. Diagnóstico realizado no ano de 2020

ii. Medidas do Plano para a Igualdade de Género 2021

15 de setembro de 2020

Nota final: Este documento é propriedade exclusiva da Mobi.E, S.A., necessitando de autorização expressa para qualquer modificação ou utilização.

[3] As trabalhadoras e trabalhadores da Mobi.E, S.A. não dispõem de estruturas representativas, motivo pelo qual não se considera, à data de elaboração do presente documento, a sua auscultação.

ANEXO I

Diagnóstico

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO
Estratégia, missão e valores da empresa		
1.A empresa tem publicado no seu sítio da internet e na intranet (se existente) o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?		X
2.A empresa tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		X
3.Nos documentos estratégicos (ex.: missão e valores, relatórios e planos de atividade, relatório de sustentabilidade, regulamentos internos, código de conduta e código de ética), é feita menção expressa à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens enquanto valor da empresa?		X
4.A empresa estabeleceu ou tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens?		X
5.A empresa procedeu à criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens, tendo formalizado as respetivas competências?		X
6.Em todos os instrumentos da empresa, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?		X
7.No ano de referência, a empresa afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		X
8.A empresa promoveu ações de sensibilização e de informação junto do pessoal ao serviço acerca das medidas e objetivos do Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?		X

9.A empresa divulga interna e externamente o seu compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		X
10.A empresa divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens?		X
11.Existem mecanismos institucionalizados de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras ou às suas estruturas representativas relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade?		X
12.A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial?		X
13.A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade?		X
14.Existem, na empresa, procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		X
15.A empresa, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e/ou o clima organizacional, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade?	X	
16.A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)?	X	
17.A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?	X	

18.Na relação com as partes interessadas e em eventuais relações estabelecidas com empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, a empresa procura assegurar que as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?		X
19.Existem atualmente relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens?		X
20.A empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?	X	

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO
Igualdade no acesso ao emprego		
21.Os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma objetiva e transparente?	X	
22.A empresa proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?	X (Dada a dimensão da empresa, não se aplica)	
23.Em caso de vaga a preencher, a empresa define clara e previamente as exigências e as qualificações necessárias, os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir previamente ao processo de seleção e recrutamento?	X	
24.Na constituição de equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?	(Dada a dimensão da empresa, não se aplica)	
25.A empresa encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as?	X	
26.Os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?		X (não contêm qualquer referência)
27.Os anúncios contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível?	X	
28.A empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho?	X	
29.O processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria do/a trabalhador/a, uma descrição sumária das funções correspondentes, o valor e a periodicidade da retribuição?	X	

30.No período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção?	X	
31.A empresa substitui temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos?	NA	

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO
Formação inicial e contínua		
32.A empresa, ao elaborar o plano de formação, pretende ter em consideração o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?	X	
33.A empresa integra, no plano de formação anual, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho?		X
34.A formação promovida na/pela empresa é oferecida no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido?	X	
35.A empresa compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na empresa, designadamente incentivando a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?		X
36.A descrição do perfil do/a formando/a, na divulgação de ações de formação, é definida com referência a ambos os sexos e não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?	X	
37.A empresa assegura a oportunidade a mulheres e a homens de terem igual acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei?	X	
38.Em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, a empresa concede, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção?	X	

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO
Avaliação de desempenho		
39.As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações/escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela empresa, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira?	X	
40.A empresa proporciona de igual forma a homens e mulheres a participação em projetos que permitem o desenvolvimento de competências, assim como a assunção de responsabilidades de coordenação e gestão?	X	
41.A empresa, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	X	
42.A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)?	X (Dada a dimensão da empresa não aplica)	
43.A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio?	X (Dada a dimensão da empresa não aplica)	
44.A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas?	X (Dada a dimensão da empresa não aplica)	
45.A empresa tem implementado um sistema de planeamento de carreiras para o sexo subrepresentado em lugares de topo, direção e chefia?	X (Dada a dimensão da empresa não aplica)	
46.A empresa adota procedimentos no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter	X	

a oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares?		
47.A empresa promove ações de formação, práticas de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/ amadrinhamento (sponsorship) para facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares?		X (Dada a dimensão da empresa não aplica)
48.A empresa promove práticas de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/ amadrinhamento (sponsorship) para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo, de direção e de chefia?		X (Dada a dimensão da empresa não aplica)
49.A empresa tem programas de mentorias e apadrinhamento/ amadrinhamento, para pessoas do sexo sub-representado em funções de direção e chefia com o objetivo de aumentar a rede de contatos, a visibilidade e a projeção do seu trabalho, e de desenvolver competências ao nível da liderança?		X (Dada a dimensão da empresa não aplica)
50.A empresa, quando tem de selecionar alguém para uma posição internacional, procura assegurar um tratamento equitativo das candidaturas no que concerne à aplicação do princípio da igualdade e não discriminação?	Dada a atividade da empresa, não se aplica)	
51.A empresa assegura que, para efeitos de progressão na carreira, estão excluídos os critérios associados à disponibilidade dos trabalhadores e das trabalhadoras ou às suas responsabilidades familiares?	X (NA)	
52.A empresa tem parcerias e protocolos com universidades e instituições similares de modo a facilitar a formação de pessoas do sexo subrepresentado em áreas de gestão/ liderança/ tecnológicas (ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional?		X
53.A empresa tem protocolos com associações de networking e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?		X
54.A empresa participa em eventos da comunidade escolar e formativa para promover o interesse das/os estudantes por uma área de estudos que permita oportunidades de carreira na empresa ou no seu setor de atividade, tendo em vista o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e nos diversos setores da atividade económica?		X

55.A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo, de direção e chefia?		NA
56.A empresa cumpre a representação mínima de pessoas de cada sexo relativa aos órgãos de administração, segundo o limiar estabelecido na Lei n.º 62/2017? [! Informação: Setor público empresarial |A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3% após 1 de janeiro de 2018].	X	
57.A empresa cumpre a representação mínima de pessoas de cada sexo relativa aos órgãos de fiscalização, segundo o limiar estabelecido na Lei n.º 62/2017? [! Informação: Setor público empresarial | A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3% após 1 de janeiro de 2018	(Dada a dimensão da empresa, não se aplica)	
58.Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo nos órgãos de fiscalização da empresa?	NA Fiscal único	

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO
Salários		
59.A empresa tem definida uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por função?	X	
60.Existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa?	X	
61.A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na análise de funções e/ou na avaliação dos postos de trabalho e na determinação salarial de modo a prevenir enviesamentos de género?		X
62.A empresa tem implementados procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo?		X
63.A empresa, na atribuição de retribuições complementares (ex. prémios e regalias acessórias) e subsídios, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares?	X	
64.A empresa divulga a tabela salarial, onde consta o vencimento atribuído por profissão/categoria profissional, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores?		**(Dada a dimensão da empresa, não se aplica)**
65.A empresa divulga os critérios de atribuição de prémios de produtividade/desempenho, de assiduidade, de distribuição de lucros, etc., junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?		**(Dada a dimensão da empresa, não se aplica)**
66.A empresa tem procedido, de três em três anos, à elaboração de um relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações (tal como previsto pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 18/2014)?		X

67.A empresa tem divulgado internamente a informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, disponibilizando essa informação no respeito sítio da internet (tal como previsto pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014)?		X
68.A empresa, na sequência do relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens, tem adotado medidas concretas para eliminar as diferenças identificadas (tal como previsto pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014)?		X
69.A empresa dispõe de um sistema de análise das funções, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual"?		X
70.A determinação do valor das retribuições (base e complementares) é feita tendo por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de modo a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual"?	X	
71.A descrição dos postos de trabalho e das funções é realizada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto para os postos de trabalho de predominância feminina, como para os de predominância masculina, no que diz respeito a qualificações, responsabilidade atribuída, experiência exigida, esforço psíquico e físico, e condições em que o trabalho é efetuado?	X	
72.A descrição de funções/tarefas existente na empresa está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo?	X	
73.A empresa garante que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade?	X	
74.Os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina?	X	
75.A empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores?	X	
76.A empresa divulga informações sobre as remunerações junto das estruturas representativas de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal é solicitado?	NA	

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO
Proteção na parentalidade		
77.A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei?	X	
78.A empresa concede aos trabalhadores homens licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		X
79.A empresa concede às trabalhadoras licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		X
80.A empresa concede aos trabalhadores homens que foram pais benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?		X
81.A empresa concede às trabalhadoras que foram mães benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?		X
82.A empresa concede aos trabalhadores homens licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?		X
83..A empresa concede às trabalhadoras licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?		X
84.A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		X
85.A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		X
86.A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?		NA
87.A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?		NA

88.A empresa procede a contratações para substituir temporariamente trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade?		X
89.A empresa afixa nas suas instalações ou divulga de forma adequada toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, consagra na mesmo toda essa legislação?	X	
90.A empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores?	X	
91.Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as trabalhadoras gozaram a licença em situação de risco clínico durante a gravidez?	X	
92.Por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores tiveram direito a licença parental inicial?	X	
93.Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental exclusiva do pai?	NA	
94.As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental exclusiva da mãe?	X	
95.Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a?	NA	
96.As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a?	NA	
97.Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozaram a licença por adoção?	NA	
98.A empresa respeitou o direito a licença parental complementar, após comunicação do trabalhador ou da trabalhadora, nos termos da lei?	X	
99.A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a?	X	
100.A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica?	X	

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO
Dispensa e faltas		
101.A empresa concede aos trabalhadores homens dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?		X
102.A empresa concede às trabalhadoras dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?		X
103.A empresa concede aos trabalhadores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?		X NA
104.A empresa concede às trabalhadoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?		X NA
105.A empresa concede aos trabalhadores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?		NA
106.A empresa concede às trabalhadoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?		NA
107.A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para a adoção?	NA	
108.A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável?	X	
109.A empresa respeitou o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais?	X	
110.A empresa respeita o direito a dispensa para aleitação do pai trabalhador e o direito a dispensa para amamentação ou aleitação da mãe trabalhadora?	X	
111.A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a filho/a?	X	

112.A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a neto/a?	NA	
113.A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica?	NA	
114.A empresa aplica, por iniciativa própria, o direito a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica?		NA
115.A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica?	NA	
116.A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado (direito esse que se aplica a qualquer dos progenitores em caso de aleitação)?	X	
117.A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a de idade inferior a 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado/a da prestação de trabalho suplementar?	X	
118.A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho no período noturno?	X	
119.A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde?	NA	
120.A empresa cumpriu o disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, tendo solicitado parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?	NA	
121.A empresa cumpriu o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, tendo comunicado à CITE a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?	NA	

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO
Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal		
122. A empresa tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras?		X
123. A empresa tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de trabalhadores e trabalhadoras?		NA
124. A empresa divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?		X
125. A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de proximidade (ex.: lavandaria, *catering/take away*, pequenas reparações)?		X
126. A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar?		X
127.A empresa tem medidas de apoio a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores e trabalhadoras com netos/as de filhos/as adolescentes)?		X
128. A empresa possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	X	
129. A empresa possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário diário, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	X	
130. A empresa utiliza linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo na promoção e divulgação das suas políticas e práticas em		NA

matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dirigindo-a de forma igual aos trabalhadores e às trabalhadoras?		

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO
Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial		
131. A empresa concede, por sua iniciativa, horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		X
132. A empresa encoraja os homens a usufruir de horário de trabalho flexível?		X
133. A empresa proporciona formação/orientação a chefias intermedias para, na concessão de horário flexível de trabalho, terem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?		NA
134. A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu horário flexível?	NA	
135. A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu trabalho a tempo parcial?	NA	
136. Tendo havido intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa solicitou a emissão de parecer prévio junto da CITE?	NA	
137. No caso de existir parecer emitido pela CITE desfavorável à intenção de recusa de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeitou o parecer, permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário solicitado?	NA	
138. Tendo havido aceitação, nos precisos termos em que foi requerido, de pedido de prestação de atividade em regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa cumpriu o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho?	NA	
139. Na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considera a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras?	NA	

140. A empresa concede períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?	X	
141. A empresa concede períodos de ausência para assistência a membro do agregado familiar (cônjuge ou em união de facto, parente ou afim) superior ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?	X	
142. A empresa considera faltas justificadas: i) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, a neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora; ii) as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste/a, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um/a?	X	
143. A empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei?	X	

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO
Dispensa de algumas formas de organização de trabalho e trabalho suplementar		
144. A empresa garante a exceção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância?	X	
145. A empresa garante a exceção de aplicação do regime de banco de horas grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância?	NA	
146. A empresa aplica, por sua iniciativa própria, o teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	X	
147. A empresa respeita o direito do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a empresa disponha de recursos e meios para o efeito?	X	
148. A empresa aplica, por iniciativa própria, a modalidade de jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?		NA
149. A empresa concedeu a modalidade de jornada contínua a pedido de trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?	NA	
150. A empresa concedeu a modalidade de meia jornada a pedido de trabalhador ou trabalhadora – i) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?	NA	

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO
Prevenção da prática de assédio no trabalho		
151. A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio no trabalho?	X NA	
152. A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio sexual no trabalho?	X NA	
153. A empresa implementa medidas para prevenir a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora?	X NA	
154. Existem na empresa procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, *bullying*, *stalking* e outras formas de violência de género no trabalho?	X NA	
155. A empresa informa todos/as os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de discriminação e assédio moral e/ou sexual no Trabalho?	X NA	
156. Existem na empresa procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática do assédio?	X NA	
157. Ocorreram situações de prática de assédio no trabalho?		X
158. Se a resposta foi "sim": A empresa conferiu o direito de indemnização à vítima de prática de assédio?		NA
159. Se a resposta foi "não": A empresa garantiu que o ou a denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo?		NA
160. Se a resposta foi "sim": A empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio?		NA

161. Se a resposta foi "sim": A empresa considerou justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante?		NA
162. A empresa adotou código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho?		X
163. Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaurou procedimento disciplinar?		NA

ANEXO II

MEDIDAS PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO PARA O ANO DE 2021

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Estratégia, Missão e Valores da Empresa						
Assumir publicamente (interna e externamente) compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres.	Publicação no sítio da internet e na intranet do Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens.	Secretário Geral	Não envolve custos específicos.	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet	O Plano está disponível desde dia 15 de setembro de 2020 até ser substituído pelo Plano do ano seguinte.	
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa.						
Assumir publicamente (interna e externamente) compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, regulamentos, código de ética/ conduta) da igualdade entre mulheres homens enquanto valor da empresa	Secretário Geral	Não envolve custos específicos.	Documentos estratégicos têm inscrito a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa, até ao final do primeiro trimestre do ano de 2021.	Os documentos estratégicos têm inscrito, até ao final do primeiro trimestre do ano de 2021 a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa.	

Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Criação e implementação de procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.	Secretário Geral	Não envolve custos específicos.	Procedimentos criados e implementados, até ao final do 1.º semestre do ano de 2021.	Procedimentos criados e implementados, até ao final do 1.º semestre do ano de 2021	

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Formação inicial e contínua						
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho.	Secretário Geral	A apurar em sede de elaboração de Plano de formação anual ou plurianual	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual, no final do quarto trimestre ano de referência.	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual, até final do quarto trimestre do ano de referência.	
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Lançamento de uma campanha de incentivo à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja subrepresentado, no sítio eletrónico da empresa, na internet (se existente), por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, durante	Secretário Geral	Não envolve custos específicos	Campanha lançada em simultâneo com o anúncio da formação	Campanha lançada até ao final do ano de referência	

	o período em que decorrem as inscrições para a ação de formação.					

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Igualdade nas condições de trabalho						
Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens	Elaboração de um relatório, de três em três anos, sobre as remunerações das mulheres e dos homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações (tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014)	Secretário Geral	Não envolve custos específicos	Relatório elaborado no triénio	Relatório elaborado no ano de referência	
Promover a transparência interna sobre a política salarial						
Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens	Divulgação interna da informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, e respetiva disponibilização no respetivo sítio na Internet (tal como previsto pela RCM n.º 18/2014).	Secretário Geral	Não envolve custos específicos	Divulgação do relatório efetuado no sítio da internet, até ao final do 3.º trimestre do período de referência	Divulgação do relatório efetuado no sítio da internet, no período de referência.	
Promover a transparência interna sobre a política salarial						

Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens	Disponibilizar, sempre que tal for solicitado, pelos trabalhadores/representantes dos trabalhadores, a informação sobre o montante da remuneração, desagregada por sexo, enumerando a remuneração base, prestações complementares	Secretário Geral	Não envolve custos específicos	Divulgação efetuada, se solicitada, no ano de referência		
Promover a transparência interna sobre a política salarial						

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Prevenção da prática de assédio no trabalho						
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Elaboração e adoção de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	Secretário Geral	Não envolve custos específicos	Código de boa conduta elaborado e adotado, até final do 2.º trimestre do ano de 2021.	Adotar o código de boa conduta até ao final do segundo trimestre do ano de referência	

Aplicação da Matriz de Apoio ao Diagnóstico (CITE)

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Aplicação da Matriz de apoio ao diagnóstico (CITE)	Revisão do Plano de Igualdade com integração das matrizes divulgadas pela CITE	[Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Custos a definir de acordo com a avaliação a efetuar da implementação das medidas		15 de setembro de 2021	