

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2023

setembro 2023

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2023

1. ENQUADRAMENTO

A promoção da igualdade entre mulheres e homens, também designada por igualdade de género, é uma das tarefas fundamentais do Estado, tal como consagrado na Constituição da República Portuguesa.

Igualdade de género significa igualdade de direitos e de oportunidades, igual visibilidade, valorização, poder e participação, de homens e mulheres e de todos os géneros, em todas as esferas da vida pública e privada.

A igualdade entre mulheres e homens não é algo recente, pelo que importa referir os principais marcos mundiais das políticas que contribuíram para conseguirmos alcançar o patamar em que nos encontramos atualmente.

A título exemplificativo:

- A Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação foi aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 1975, reafirmando e reforçando o princípio da igualdade entre mulheres e homens. Em 1980, Portugal ratificou esta Convenção a qual é também conhecida pela sigla inglesa como Convenção CEDAW. Com um cariz normativo, é um dos grandes Tratados de Direitos Humanos e frequentemente apelidada a Magna Carta dos Direitos das Mulheres ou a Carta dos Direitos Humanos das Mulheres.
- Em 1993, realizou-se em Viena a Conferência Internacional da ONU sobre Direitos Humanos onde se reconhece que *“Os direitos humanos das mulheres e das crianças do sexo feminino constituem uma parte inalienável, integral e indivisível dos direitos humanos universais”*. O novo paradigma conquistado na convenção influencia a evolução da igualdade entre mulheres e homens que passou de uma questão abstrata e formal para algo concreto, a integrar uma dimensão transformativa das sociedades humanas.
- Em 1995, realizou-se em Pequim a Conferência Internacional da ONU sobre Mulheres, Desenvolvimento e Paz onde foi adotada a Plataforma de Ação de Pequim com o objetivo da concretização dos direitos das mulheres em todo o mundo, na qual foram apresentadas 12 áreas de ação:
 - a) As mulheres e a pobreza;
 - b) Educação e formação das mulheres;
 - c) As mulheres e a saúde;
 - d) A violência contra as mulheres;
 - e) As mulheres e os conflitos armados;
 - f) As mulheres e a economia;
 - g) As mulheres no poder e na tomada de decisão;

- h) Mecanismos institucionais para o progresso das mulheres;
 - i) As mulheres e os meios de comunicação social;
 - j) As mulheres e o meio ambiente;
 - k) A rapariga.
- Em 2005 a ONU aprovou a Agenda 2030, bem como os 17 objetivos de desenvolvimento sustentável interpellando os Estados e demais entidades privadas a não discriminar ninguém.



Atualmente, a igualdade entre mulheres e homens é considerada em todo o mundo uma questão de Direitos Humanos e uma condição de justiça social, necessária para que as sociedades se tornem mais modernas e mais equitativas, constituindo, por isso mesmo, um requisito para o desenvolvimento e a paz e, nos países democráticos, uma condição para o exercício efetivo e pleno da cidadania.

Consequentemente, na Europa e em Portugal têm vindo a desenvolver-se diversas políticas relacionadas com as questões da igualdade de género que visam evitar todo e qualquer tipo de discriminação, quer no acesso, quer nas condições de trabalho, bem como contribuir para uma melhoria da inserção das mulheres no mercado de trabalho, garantir uma efetiva igualdade retributiva e facilitar a conciliação entre a vida privada e familiar.

Em Portugal, o Código do Trabalho tem vindo a ser sucessivamente alterado, reforçando:

- a) Os direitos de parentalidade;
- b) A igualdade e não discriminação, nomeadamente, no que diz respeito à igualdade no acesso e emprego no trabalho;
- c) A proibição de assédio;
- d) A proibição de discriminação em função do sexo; e
- e) A igualdade nas condições de trabalho.

No que diz respeito à matéria laboral, o princípio da igualdade de género tem hoje em dia diversas implicações diretas ou indiretas, nomeadamente:

- a) Direito ao igual acesso ao trabalho, emprego, formação profissional e progressão na carreira;
- b) Aplicação da garantia de igualdade salarial para trabalho igual ou de igual valor;
- c) Participação plena de homens e mulheres na tomada de decisões;
- d) Participação equilibrada dos homens e mulheres na vida profissional e familiar.

No entanto, mais do que a previsão específica em diplomas legais, importa a implementação, na prática, das referidas políticas de igualdade pelas empresas.

Nesse sentido, reforçando as matérias previstas no Código do Trabalho, o Governo aprovou legislação específica (Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março e o Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro) que consagram a obrigatoriedade de as empresas do Setor Empresarial do Estado adotarem planos de igualdade, comprometendo-se a contribuir para a eliminação efetiva de discriminações e facilitando a concretização de uma política de igualdade de tratamento e oportunidades entre homens e mulheres.

Recentemente os referidos diplomas vieram a ser objeto de concretização através de nova legislação, designadamente:

- a) Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que determina a obrigatoriedade de as entidades do setor público empresarial garantirem que a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e fiscalização não é inferior a 33,3%;
- b) Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres, com o principal objetivo de as empresas terem uma política remuneratória transparente;
- c) Despacho normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa, os termos de articulação de competências entre a CIG, CMVM e CITE, e a produção e um guião para efeitos de elaboração dos planos para a igualdade anuais.

Precisamente, conforme consagrado no Despacho normativo referenciado na alínea c) *supra*, mais do que a publicação de diplomas, o Governo determinou a criação de um guião que visa orientar as empresas na elaboração anual dos Planos.

Atualmente, desde o ano de 2021, o Guião que se encontra disponibilizado no site da CITE e da CIG, é também disponibilizado como ferramenta eletrónica ao dispor das empresas, permitindo o preenchimento das suas matrizes de forma digital.

O guião consiste, em resumo, em três matrizes:

- a) Matriz de apoio ao diagnóstico;
- b) Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade;
- c) Matriz de verificação da execução do plano para a igualdade e das recomendações da CITE, destinando-se apenas a apoiar o trabalho da Comissão, bem como a demonstrar às empresas os principais aspetos que irão ser objeto de avaliação.

As matrizes integram as cinco áreas contempladas no Despacho Normativo referido (n.º 18/2019, de 21 de junho):

- a) Igualdade no acesso a emprego;
- b) Igualdade nas condições de trabalho;
- c) Igualdade remuneratória;
- d) Proteção na parentalidade; e

- e) Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Todas estas áreas estão destacadas na matriz de diagnóstico como tendo caráter de preenchimento obrigatório em termos de diagnóstico e da consequente elaboração do plano.

A estas acrescem outras de caráter facultativo:

- a) Estratégia, missão e valores;
- b) Formação inicial e contínua;
- c) Prevenção da prática de assédio no trabalho.

Relativamente a cada uma das referidas áreas importa fazer uma breve explicação:

d) Estratégia, missão e valores

De acordo com as orientações da CITE, as empresas devem incorporar, na sua missão e valores, princípios de igualdade de género e implementar práticas nesse domínio, tendo como base uma estratégia coerente assente no reconhecimento do igual valor social entre homens e mulheres e do seu respetivo estatuto na sociedade, com vista ao equilíbrio de indicadores. A análise desta dimensão permite aferir se a política da empresa contempla a incorporação do princípio da igualdade de género na sua missão e nos seus valores estratégicos, considerando assim a igualdade de género no seu desenvolvimento organizacional.

e) Igualdade no acesso ao emprego

De acordo com as orientações da CITE, esta dimensão visa dar a conhecer a política de recursos humanos, no que concerne ao recrutamento de seleção de trabalhadores e trabalhadoras, valorizando de igual forma competências, aspirações, necessidades e responsabilidades de mulheres e homens. Neste sentido, os processos de recrutamento e seleção devem assentar no princípio da igualdade e não discriminação em função do género, adotando a salvaguarda da designação “M/F” nos anúncios de oferta de emprego, por exemplo. É também importante que a entidade encoraje a candidatura e a seleção de homens e mulheres em profissões/funções onde um dos géneros esteja sub-representado. Por outro lado, é possível aferir se, por norma, é considerado o princípio da paridade entre homens e mulheres na constituição das equipas de seleção. Por fim, a entidade deve manter a informação tratada por género, relativamente aos processos de recrutamento e seleção desenvolvidos nos últimos 5 anos.

f) Formação inicial e contínua

A referida dimensão pretende abordar tanto os domínios da educação como da formação, com vista ao incentivo de igual forma de homens e mulheres à aprendizagem ao longo do seu percurso na entidade, utilizando as suas capacidades e competências na plenitude. A entidade deve ter presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens quando elabora os seus planos de formação e estes devem incorporar módulos relacionados com essa temática. É ainda possível averiguar se a empresa garante o acesso de ambos os géneros ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei e se privilegia a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos géneros se encontre sub-representado.

g) Igualdade nas condições de trabalho

A igualdade entre homens e mulheres na esfera profissional deve ser uma constante nas diversas componentes do trabalho, nomeadamente ao nível da remuneração e dos processos de gestão da carreira. O objetivo desta dimensão é o de analisar se a empresa contempla a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres na sua política de remunerações, promoções e progressão na carreira e ainda nas seguintes vertentes: a igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual, sem discriminação em função do género; a existência de critérios de promoção e progressão na carreira que garantam a igualdade de acessos a categorias ou níveis hierárquicos mais elevados; e a possibilidade de uma gestão de carreira igualitária para homens e mulheres.

h) Proteção na parentalidade

A proteção da maternidade e da paternidade e o direito de assistência à família são condição essencial para a promoção de uma relação equilibrada entre vida profissional e vida familiar. Para além dos mecanismos legalmente consagrados, é importante assegurar que as culturas organizacionais tenham incorporado valores que não impeçam o uso desses direitos e que as políticas da empresa contemplem incentivos de várias ordens, dirigidos aos pais e às mães, bem como a quem tenha familiares ao seu cuidado. Esta dimensão pretende verificar se a empresa, a exemplo do que a lei institui, encara, de igual modo, o exercício de direitos de maternidade e paternidade por parte das trabalhadoras e trabalhadores. Pretende, igualmente, constatar a existência de benefícios por maternidade ou paternidade, para além dos previstos na legislação, tanto a nível monetário como no período de duração das licenças.

i) Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

A dimensão “*Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal*” pode subdividir-se em três categorias que, pela sua importância, devem ser abordadas de forma separada:

a) Organização do trabalho

As modalidades flexíveis do trabalho constituem um dos indicadores mais importantes na conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar. Entendendo o tempo e o modo de organizar o trabalho no cumprimento dos limites legais máximos diários e semanais como elementos reguladores do equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal, esta dimensão aborda a forma como a empresa considera e atende às necessidades das suas pessoas. Procura-se verificar se a empresa concede a todos os trabalhadores e trabalhadoras modalidades flexíveis de organização do trabalho, designadamente trabalho a partir de casa, teletrabalho ou trabalho baseado na concretização de objetivos.

b) Benefícios diretos a trabalhadores a trabalhadoras

A conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal pode ser alcançada através de políticas promovidas pela empresa, dirigidas diretamente a trabalhadores e trabalhadoras/ou seus familiares. Procura-se, com esta dimensão, captar a existência dos diversos tipos de medidas que, enquanto benefícios diretos, contribuam para essa conciliação e para o bem-estar de quem trabalha na empresa. Esta dimensão pretende identificar medidas destinadas ao equilíbrio trabalho-família vida pessoal de quem viva situações especiais, como famílias monoparentais, com filhos portadores de deficiência ou doenças crónicas, entre outros casos. Visa igualmente inventariar a existência de serviços, atividades/iniciativas ou outros benefícios promotores de saúde e bem-estar.

c) Benefícios diretos a familiares de trabalhadores e trabalhadoras

Entre as medidas que promovem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, consideram-se também aquelas que são dirigidas diretamente a familiares de trabalhadoras e trabalhadores. Esta dimensão visa assim analisar os benefícios diretos proporcionados pela empresa a esses familiares.

d) Prevenção da prática de assédio no trabalho

O dever de respeito por mulheres e homens no local de trabalho é garantido através de atitudes e comportamentos que não ponham em causa a dignidade dos trabalhadores e trabalhadoras, definindo e implementando normas e mecanismos para o efeito. As vertentes correspondentes a esta dimensão pretendem analisar a existência de princípios éticos e de normas que assegurem essa dignidade e que protejam trabalhadoras e trabalhadores em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob a forma verbal, não verbal, física, de índole sexual ou outra.

1.2. Objeto

O presente Plano incide sobre os seguintes temas:

- a) Promoção da igualdade de género na empresa;
- b) Diagnóstico das situações que não contribuem para a promoção da igualdade de género;
- c) Identificação das medidas que contribuem para solucionar ou minimizar as situações que não se enquadrem no princípio em causa.

1.3. Âmbito

O presente Plano aplica-se a todos os trabalhadores e trabalhadoras da MOBI.E.

2. MISSÃO

A MOBI.E é uma sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, que desenvolve a sua atividade no desenvolvimento estratégico, políticas industriais, tecnológicas e de inovação no âmbito da mobilidade sustentável, nomeadamente incluindo parcerias com entidades públicas e privadas, A MOBI.E centra os seus objetivos no desenvolvimento de uma atividade baseada no rigor, transparência e no bem-estar e desenvolvimento dos seus trabalhadores. A MOBI.E pautar a sua atividade centrada nos seguintes princípios:

- a) 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;
- b) Informação e formação: prestação aos trabalhadores da formação e informação adequada e obrigatória por lei;

- c) Segurança e saúde no trabalho: prevenção de riscos e doenças profissionais, tendo em conta as medidas necessárias à proteção dos trabalhadores;
- d) Integração: garantia efetiva de integração dos trabalhadores na empresa, mesmo quando este presta a sua atividade em regime de teletrabalho, evitando o seu isolamento;
- e) Igualdade e não discriminação: abstenção de prática de qualquer ato de discriminação, direta ou indireta, 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;
- f) Segurança: aposta numa gestão pró-ativa alicerçada num quadro de pessoal com elevada competência e motivado, que garanta elevados níveis de qualidade de prestação de serviço, cumprindo sempre as normas legais e regulamentares aplicáveis;
- g) Profissionalismo: refletir em todas as atividades desenvolvidas o compromisso com a obtenção de resultados organizacionais e preocupação com princípios éticos, sociais e ambientais, evidenciando as competências para garantir a confiança do cliente no serviço prestado pela MOBI.E;
- h) Inovação: garantir que a MOBI.E tem capacidade para incorporar as melhores práticas em termos tecnológicos, de forma a melhorar o desempenho dos trabalhadores, por um lado, e de toda a empresa, por outro.

Consequentemente, também a atuação dos trabalhadores da MOBI.E deve assentar num conjunto de princípios, nomeadamente:

- a) Competência e responsabilidade: agir de forma adequada ao cumprimento das suas funções, dedicada, crítica. Realizar as tarefas cumprindo o prazo estabelecido e garantir que todas as questões suscitadas são tratadas;
- b) Zelo e diligência: realizar as tarefas de forma cuidadosa, responsável, verificando os diversos trâmites e procedimentos necessários;
- c) Igualdade e não discriminação: abstenção de qualquer prática de forma 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;
- d) Respeito: relação e tratamento com o empregador, superiores hierárquicos, companheiros de trabalho e pessoas que mantenham relação com a MOBI.E, pautada pela urbanidade e probidade;
- e) Lealdade: Não estabelecer relações de negócio por conta própria ou alheia em concorrência com a MOBI.E., nem divulgar informações referentes à mesma, métodos de produção ou negócios;
- f) Assiduidade e pontualidade: comparecer ao serviço, cumprindo o horário de trabalho estabelecido.

Todos os trabalhadores da MOBI.E, no cumprimento das suas obrigações, independentemente da sua fonte (v.g. legal, regulamentar), devem orientar a sua conduta pelos princípios mencionados em qualquer relação que estabeleçam no âmbito profissional.

3. CARATERIZAÇÃO

Apresentam-se em seguida alguns números que sintetizam a composição da MOBI.E., de acordo com dados que reportam a 13 de julho de 2022.

3.1. Distribuição por sexo

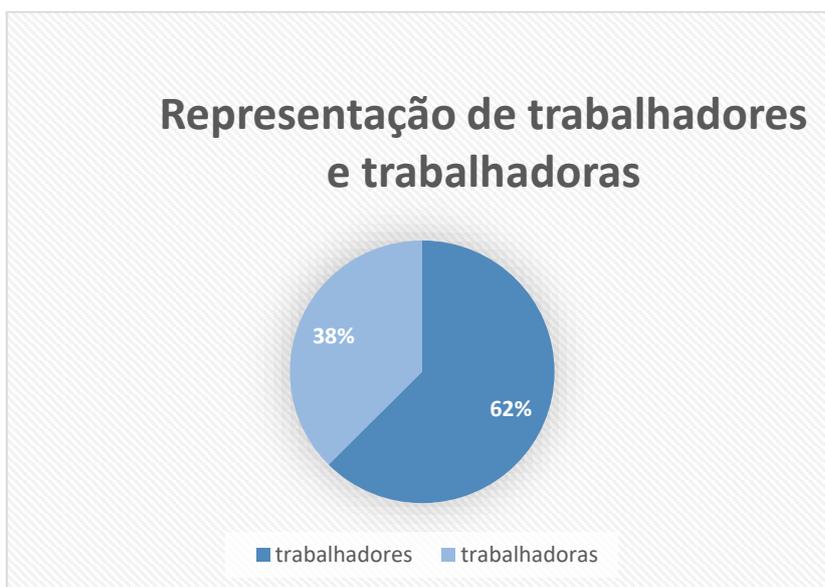


Gráfico 1

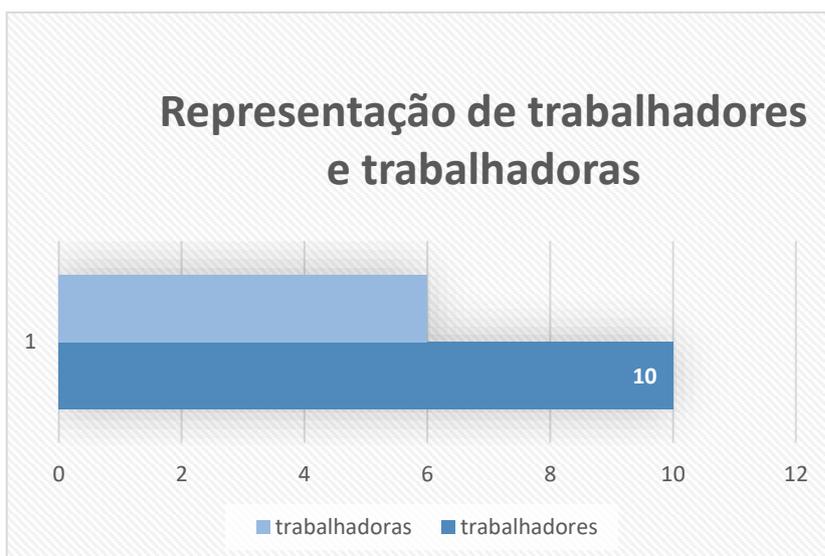


Gráfico 2

Os gráficos permitem perceber de forma clara o seguinte:

- a) Total de trabalhadores e trabalhadoras da Mobi.E.: 16;
- b) Total de trabalhadores: 10, o que representam 62% do universo total;
- c) Total de trabalhadoras: 6, o que representam 38% do universo total.

O gráfico evidencia uma desproporção entre o número de trabalhadoras e trabalhadores. A situação explica-se por se tratar de uma área ligada a profissões tendencialmente mais representadas pelo sexo masculino.

Comparativamente com o ano anterior, em que existia praticamente um equilíbrio de representação dos dois géneros na empresa, verifica-se uma maior desigualdade atualmente.

3.2. Distribuição por idades

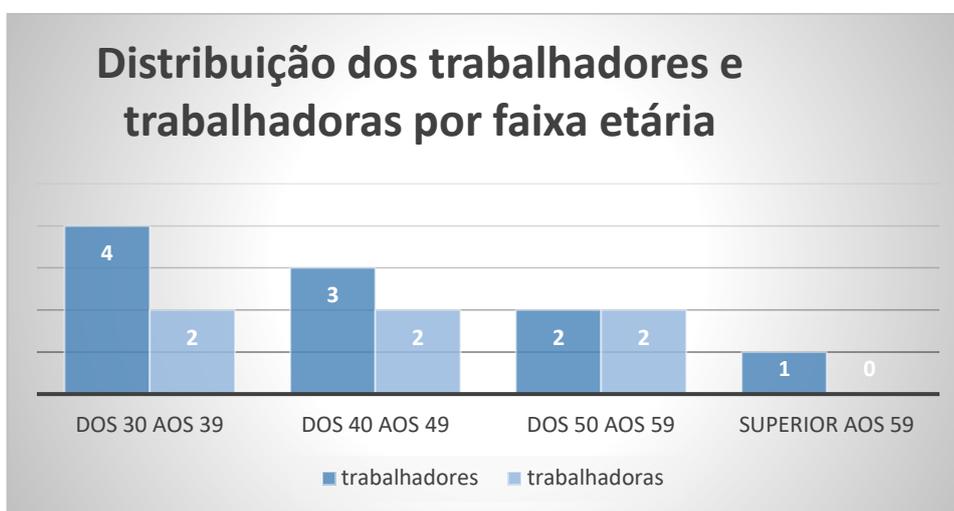


Gráfico 3



Gráfico 4

Os gráficos evidenciam um equilíbrio na média de idades entre trabalhadoras e trabalhadores, por grupo etário, observando-se o maior peso relativo nos trabalhadores no grupo etário até 40 anos, sendo o maior equilíbrio alcançado no grupo etário entre os 50 e os 59 anos.

A média de idades dos trabalhadores é de aproximadamente 43 anos.

A média de idades das trabalhadoras é de aproximadamente 44 anos.

3.3. Distribuição por qualificações

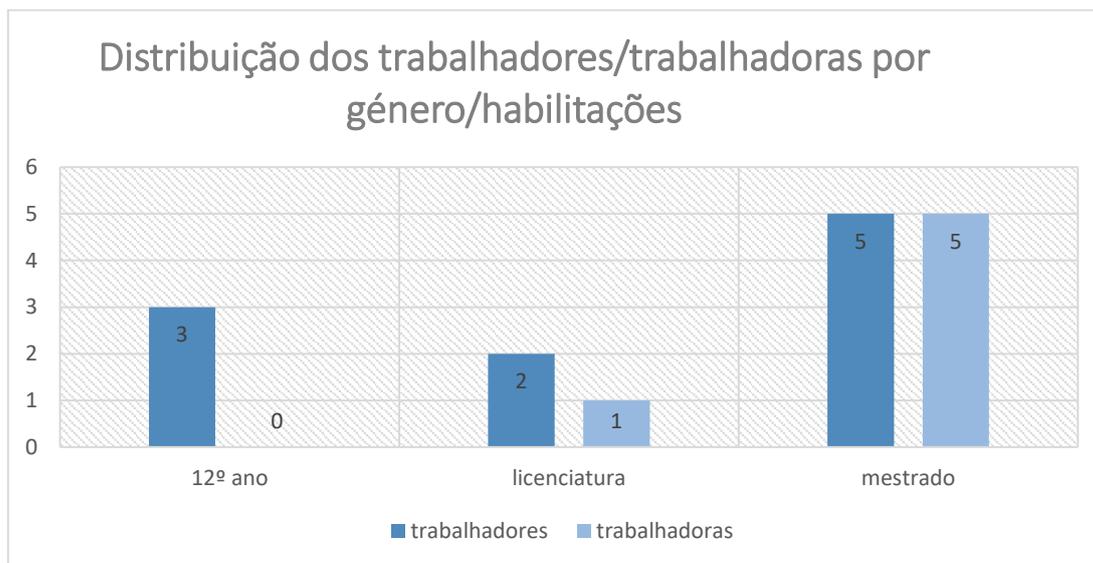


Gráfico 5

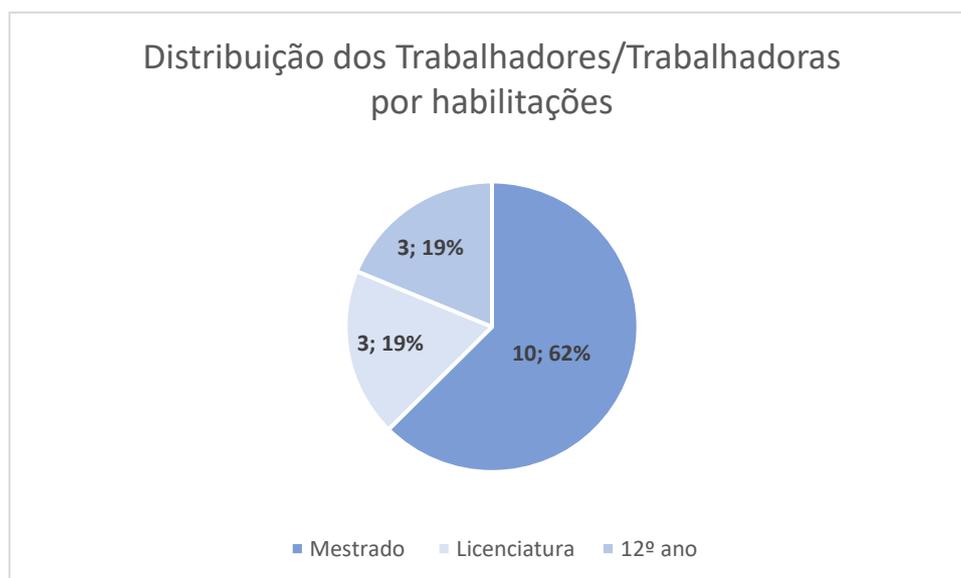


Gráfico 6

Num total de 16 trabalhadores e trabalhadoras, 81% possuem formação superior.

Na MOBI.E., a maioria das trabalhadoras tem o grau de mestre, verificando-se a mesma situação com os trabalhadores.

4. OBJETIVOS DO PLANO

A MOBI.E. pretende com o seu Plano:

- a) Garantir qualquer forma de não discriminação entre trabalhadores e trabalhadoras, proporcionando a ambos as mesmas oportunidades no acesso ao trabalho;
- b) Opor-se a qualquer forma de discriminação;
- c) Adotar políticas e procedimentos para promover a igualdade;
- d) Garantir as mesmas oportunidades.

Na implementação do Plano foram seguidas as orientações divulgadas no “*Guião para a Elaboração dos Planos da Igualdade*”, disponibilizado pela CITE.

Nesse sentido, foi preenchido o questionário de diagnóstico disponibilizado no Guião.

5. ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO

Nos termos definidos pela CITE, o plano da igualdade de género corresponde, numa primeira fase, a um processo de identificação das necessidades consagradas no respetivo diagnóstico (fase precedente).

De acordo com as orientações da mesma entidade, sempre que a MOBI.E, na fase de diagnóstico verifique uma resposta “não” a uma questão relativa à prevenção de práticas discriminatórias correspondentes a um determinado preceito legal, deve obrigar-se a adotar a medida equivalente constante da matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade.

Na matriz de monitorização do plano para a igualdade a MOBI.E pode, relativamente a questões de diagnóstico não obrigatórias, adotar medidas que permitam contribuir para a igualdade entre homens e mulheres.

A matriz de monitorização, elemento-chave para a realização da tarefa, identifica, para cada uma das medidas a adotar:

- (i) Responsáveis;
- (ii) Orçamento;
- (iii) Indicadores; e
- (iv) Meta.

A eventual inexistência de alguns fatores em alguma das medidas fundamenta-se na sua não verificação. A título exemplificativo, compreende-se que determinadas medidas não envolvam encargos financeiros, não sendo, consequentemente, definido um orçamento.

Para além da elaboração e apresentação neste Plano da matriz de monitorização, para efeitos de um eficaz processo de monitorização, acompanhamento e avaliação, o Conselho de Administração da MOBI.E compromete-se a monitorizar a implementação do plano, verificando o cumprimento das medidas e objetivos identificados no plano.

O Secretário-Geral da MOBI.E será a entidade responsável pela monitorização do plano, devendo assegurar e verificar, eventualmente em caso de não cumprimento, o motivo pelo qual não foram cumpridas as medidas a adotar no âmbito do documento.

O Secretário-Geral será acompanhado na sua tarefa por responsáveis indicados na matriz de monitorização.

A MOBI.E. elencou, conforme consta dos Anexos do Plano, um conjunto de ações que deverão verificar-se durante o próximo ano, consideradas essenciais na organização, por um lado, e outras referenciadas pela CITE, por outro lado.

A MOBI.E. definiu no mesmo anexo as respetivas dimensões, medidas, área responsável, indicadores e metas de concretização.

No entanto, a MOBI.E. entende que para uma total e eficaz implementação do Plano é necessário:

- a) Fazer a divulgação em toda a organização das medidas definidas;
- b) Garantir o envolvimento dos responsáveis e garantir a formação necessária para que disponham dos meios necessários para a organização atingir os objetivos necessários;
- c) Realizar, se necessário, sessões de esclarecimento;
- d) Garantir que o responsável pelo plano conhece precisamente as suas competências.

6. ANEXOS

6.1. Diagnóstico realizado em 2022

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO	Fonte normativa
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		Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto
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? ¹			
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		

¹ Dada a dimensão da empresa não se aplica.

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		

<p>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?</p>	<p>X</p>		
<p>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)?</p>	<p>X</p>		
<p>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?</p>	<p>X</p>		
<p>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?</p>		<p>X</p>	
<p>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?</p>		<p>X</p>	
<p>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?</p>	<p>X</p>		

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO	Fonte normativa
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?	(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	X		Números 1, 2 e 4 do artigo 30.º e número

restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?			1 e a) do número 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho.
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		n.º 1, 2 e 4 do artigo 30.º do Código do Trabalho.
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		Artigo 32.º do Código do Trabalho.
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		Alínea a do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho · alínea c do n.º 3 do artigo 106.º do Código do Trabalho · n.º 5 do artigo 106.º do Código do Trabalho
30.No período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção?	X		n.º 1 e alínea a do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho · artigo 62.º do Código do Trabalho · artigos 50.º a 60.º da Lei 102/2009, de 10 de setembro e

			artigo 111.º do Código do Trabalho.
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?	N/A		n.º 1 e alínea b do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho.
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO	Fonte normativa
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		n.º 1 e alínea b do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho artigo 131.º do Código do Trabalho
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		n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho.
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/acomescolaridadereduzida, 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)?	(Dada a dimensão da empresa, não se aplica)		
43.A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio?	(Dada a dimensão da empresa, não se aplica)		
44.A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e	(Dada a dimensão da empresa,		

progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas?	não se aplica)		
45.A empresa tem implementado um sistema de planeamento de carreiras para o sexo subrepresentado em lugares de topo, direção e chefia?	(Dada a dimensão da empresa, não se 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 a oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares?	X		
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?		(Dada a dimensão da empresa, não se 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?		(Dada a dimensão da empresa, não se 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?		(Dada a dimensão da empresa, não se 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?	X		

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?	N/A		
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		

<p>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?</p> <p>[! 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</p>	<p>(Dada a dimensão da empresa, não se aplica)</p>		
<p>58.Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo nos órgãos de fiscalização da empresa?</p>	<p>NA Fiscal único</p>		

<p>QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO</p>	<p>SIM</p>	<p>NÃO</p>	<p>Fonte normativa</p>
<p>Salários</p>			
<p>59.A empresa tem definida uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por função?</p>	<p>X</p>		
<p>60.Existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa?</p>	<p>X</p>		
<p>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?</p>	<p>X</p>		
<p>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</p>		<p>X</p>	

estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo?			
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		Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014
67.A empresa tem divulgado internamente a informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, disponibilizando essa informação no respetivo sítio da internet (tal como previsto pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014)?	X		Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014
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		Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014

<p>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”?</p>		<p>X</p>	<p>Alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho</p> <p>n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho</p> <p>n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho</p> <p>artigo 270.º do Código do Trabalho</p>
<p>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”?</p>	<p>X</p>		<p>Alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho</p> <p>n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho</p> <p>n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho</p> <p>artigo 270.º do Código do Trabalho.</p>

<p>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?</p>	X		<p>Alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho</p> <p>n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho</p> <p>n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho</p> <p>artigo 270.º do Código do Trabalho</p>
<p>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?</p>	X		
<p>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?</p>	X		<p>n.º 1 e n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho</p> <p>alínea b) do n.º 3 do artigo 24.º</p>

			do Código do Trabalho n.º 4 do artigo 31.º do Código do Trabalho n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho
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		alínea a) do n.º 2 do artigo 31.º do Código do Trabalho n.º 3 do artigo 261.º do Código do Trabalho n.º 3 do artigo 278.º do Código do Trabalho n.º 3 do artigo 261.º do Código do Trabalho n.º 3 do artigo 278.º do Código do Trabalho
75. A empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores?	X		n.º 3 e n.º 5 do artigo 32.º da Lei 105/2009, de 14 de setembro Portaria n.º 55/2010., de 21 de janeiro
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		n.º 3 e n.º 5 do artigo 32.º da Lei 105/2009,

			de 14 de setembro
			Portaria n.º 55/2010., de 21 de janeiro
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 mesma toda essa legislação?	X		n.º 4 do artigo 127.º do Código do Trabalho
90.A empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores?	X		artigo n.º 35.º do Código do Trabalho artigo n.º 64.º do Código do Trabalho artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
91.Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as trabalhadoras gozaram a	X		artigo n.º 36.º do Código do Trabalho

licença em situação de risco clínico durante a gravidez?			artigo n.º 37.º do Código do Trabalho alínea a) no n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho
92.Por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores tiveram direito a licença parental inicial?	X		artigo n.º 40.º do Código do Trabalho alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
93.Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental exclusiva do pai?	NA		artigo n.º 43.º do Código do Trabalho alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
94.As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental exclusiva da mãe?	NA		artigo n.º 41.º do Código do Trabalho alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho

<p>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?</p>	<p>NA</p>		<p>artigo n.º 42.º do Código do Trabalho alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho</p>
<p>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?</p>	<p>NA</p>		<p>artigo n.º 42.º do Código do Trabalho alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho</p>
<p>97.Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozaram a licença por adoção?</p>	<p>NA</p>		<p>artigo n.º 44.º do Código do Trabalho alínea d) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho</p>
<p>98.A empresa respeitou o direito a licença parental complementar, após comunicação do trabalhador ou da trabalhadora, nos termos da lei?</p>	<p>NA</p>		<p>artigo n.º 51.º do Código do Trabalho alínea e) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho</p>
<p>99.A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a?</p>	<p>X</p>		<p>artigo n.º 52.º do Código do Trabalho</p>

			n.º 4, n.º 5, n.º 6 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
100.A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica?	NA		artigo n.º 53.º do Código do Trabalho n.º 4, n.º 5, n.º 6 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
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?		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?		NA	
105.A empresa concede aos trabalhadores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a		NA	

neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?			
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		artigo 46.º do Código do Trabalho n.º 2, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho
108.A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável?	NA		n.º 5 e n.º 6 do artigo 46.º do Código do Trabalho
109.A empresa respeitou o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais?	NA		n.º 5 e n.º 6 do artigo 46.º do Código do Trabalho
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		artigo 47.º do Código do Trabalho n.º 2, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho
111.A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a filho/a?	X		artigo 49.º do Código do Trabalho alínea f) e alínea g) do n.º 1 e n.º 5 do artigo 65.º do

			Código do Trabalho
112.A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a neto/a?	NA		artigo 50.º do Código do Trabalho alínea f) e alínea g) do n.º 1 e n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho
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		artigo 54.º do Código do Trabalho n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho
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		artigo 61.º do Código do Trabalho
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)?	NA		artigo 58.º do Código do Trabalho alínea i) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código de Trabalho

<p>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?</p>	<p>NA</p>		<p>artigo 59.º do Código do Trabalho alínea i) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código de Trabalho</p>
<p>118.A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho no período noturno?</p>	<p>NA</p>		<p>artigo 60.º do Código do Trabalho alínea h) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código de Trabalho</p>
<p>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?</p>	<p>NA</p>		<p>artigo 62.º do Código do Trabalho n.º 5 do artigo 65.º do Código de Trabalho</p>
<p>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?</p>	<p>NA</p>		<p>artigo 63.º do Código do Trabalho</p>
<p>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?</p>	<p>NA</p>		<p>n.º 3 do artigo 144.º do Código de Trabalho</p>

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/takeaway, 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,		X	

familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores e trabalhadoras com netos/as de filhos/as adolescentes)?			
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 matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dirigindo-a de forma igual aos trabalhadores e às trabalhadoras?		NA	
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO	Fonte normativa
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		NA	

<p>igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?</p>			
<p>134. A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu horário flexível?</p>	<p>NA</p>		<p>artigo 56.º do Código do Trabalho artigo 57.º do Código do Trabalho artigo 64.º do Código do Trabalho</p>
<p>135. A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu trabalho a tempo parcial?</p>	<p>NA</p>		<p>artigo 56.º do Código do Trabalho artigo 57.º do Código do Trabalho artigo 64.º do Código do Trabalho Artigo 150.º do Código do Trabalho</p>
<p>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?</p>	<p>NA</p>		<p>artigo 55.º do Código do Trabalho artigo 56.º do Código do Trabalho artigo 57.º do Código do Trabalho</p>

<p>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?</p>	<p>NA</p>		<p>n.º 8 do artigo 55.º do Código do Trabalho n.º 6 do artigo 56.º do Código do Trabalho n.º 7 e n.º 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho</p>
<p>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?</p>	<p>NA</p>		<p>n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho n.º 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho</p>
<p>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?</p>	<p>NA</p>		<p>línea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho artigo 220.º do Código do Trabalho n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho</p>
<p>140. A empresa concede períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?</p>	<p>X</p>		

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		alínea e) do n.º 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho alínea f) do n.º 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho
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		artigo 252.º do Código do Trabalho
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?	NA		alínea b do n.º 4 do artigo 206.º do Código do Trabalho n.º 5 do artigo 206.º do Código do Trabalho

<p>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?</p>	<p>NA</p>		<p>alínea b do n.º 3 do artigo 208.º-B do Código do Trabalho n.º 4 do artigo 208.º-B do Código do Trabalho</p>
<p>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?</p>	<p>X</p>		
<p>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?</p>	<p>X</p>		<p>n.º 3 do artigo 166.º do Código do Trabalho n.º 8 do artigo 166.º do Código do Trabalho</p>
<p>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?</p>		<p>NA</p>	<p>artigo 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas</p>
<p>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?</p>	<p>NA</p>		<p>artigo 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas</p>
<p>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</p>	<p>NA</p>		

de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?			
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		
152. A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio sexual no trabalho?	X		
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		
154. Existem na empresa procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, <i>bullying</i> , <i>stalking</i> e outras formas de violência de género no trabalho?	X		
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		
156. Existem na empresa procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática do assédio?	X		
157. Ocorreram situações de prática de assédio no trabalho?		X	

<p>158. Se a resposta foi “sim”: A empresa conferiu o direito de indemnização à vítima de prática de assédio?</p>		NA	n.º 1, n.º 2, n.º 3, n.º 4 e n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho
<p>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?</p>		NA	n.º 1, n.º 2, n.º 3 e n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho
<p>160. Se a resposta foi “sim”: A empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio?</p>		NA	n.º 8 do artigo 283.º do Código do Trabalho
<p>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?</p>		NA	alínea f) do n.º 2 do artigo 394.º do Código do Trabalho
<p>162. A empresa adotou código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho?</p>	X		alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho
<p>163. Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaurou procedimento disciplinar?</p>		NA	alínea l) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho

6.2. Medidas a implementar no ano de 2023

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Continuidade do reforço da formação em igualdade entre mulheres e homens.	Realização de ações de formação com entidades diversas	Secretário-Geral	Sem custos, atendendo à diversidade e de oferta formativa gratuita nesta área.	Horas de formação ministradas	Assegurar que 50% dos trabalhadores em 2022 têm formação nesta área (25% em cada um dos dois semestres do ano).	Formação a conciliar com a oferta formativa disponível.
Incentivar a promoção dos trabalhadores no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Criação de mecanismos de informação e consulta a trabalhadores relativamente a questões no domínio da igualdade entre homens e mulheres, conciliação entre a vida profissional e familiar.	Secretário-Geral	Sem custos.	Questionários.	Assegurar que até junho de 2023 foram realizados questionários de pelo menos um tema aos trabalhadores	
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar.	Atribuição de benefícios aos trabalhadores	Secretário-Geral	Análise de custos em estudo.	Propostas a apresentar aos trabalhadores e respostas de aceitação.	Assegurar que até junho de 2023 foram apresentadas novas propostas de benefícios aos trabalhadores	

Garantir o princípio da equidade e não discriminação	Encorajar a candidatura e seleção de mulheres ou homens para funções onde estejam sub-representados em processos de recrutamento	Secretário-Geral	Sem custos.	Número de novas admissões/admissões de mulheres e homens	Aplicação a todos os processos de recrutamento	
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Definição de uma tabela salarial, onde constam os valores por função	Secretário-Geral	Sem custos.	Tabela salarial criada, no ano de referência	Tabela salarial criada até ao final do ano de referência [final de 2023]	
	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária) da descrição dos conteúdos funcionais exercidos na empresa, de modo a garantir uma versão atualizada	Secretário-Geral	Sem custos.	Verificação efetuada e descrição dos conteúdos funcionais atualizada realizada (se necessário), no ano de referência	Descrição dos conteúdos funcionais atualizada até ao final do ano de referência [final de 2023]	
	Realização de ações de formação dirigidas aos elementos envolvidos na análise de funções e/ou na avaliação dos postos de trabalho, assim	Secretário-Geral	Análise de custos em estudo.	Rácio entre o número de elementos envolvidos na análise de funções e/ou na avaliação dos postos de trabalho, assim como na determinação salarial abrangidos por ações de formação e o total de pessoas	Todos os (100%) elementos envolvidos na análise de funções e/ou na avaliação dos postos de trabalho, assim como na determinação	

	como na determinação salarial para prevenir enviesamentos de género				salarial abrangidos por ações de formação no ano de referência	
	Criação e implementação de 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	Secretário-Geral	Análise de custos em estudo	Procedimentos criados e implementados, no ano de referência	Procedimentos criados e implementados até ao final do ano de referência [final de 2023]	

Aprovado em reunião do Conselho de Administração realizada a 9 de setembro de 2022.