



# PLANO PARA A **IGUALDADE**



## Índice

1.	ENQUADRAMENTO .....	2
1.1	OBJETO .....	4
1.2	ÂMBITO .....	4
2.	VIVER SANTARÉM .....	4
2.1	MISSÃO .....	4
2.2	ESTRUTURA DE CAPITAL SOCIAL.....	4
2.3	CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E ASSEMBLEIA GERAL .....	4
2.4	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS .....	5
3.	CARACTERIZAÇÃO .....	7
4	OBJETIVOS DO PLANO .....	9
5	PLANO DE AÇÃO DA VIVER SANTARÉM EM SA .....	10
6	ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO .....	10
7	ANEXOS .....	11
	I - Quadro Medidas a Implementar na Viver Santarém no ano de 2021 .....	11

## 1. ENQUADRAMENTO

Igualdade de género significa igualdade de direitos e de oportunidades, igual visibilidade, valorização, poder e participação, de homens e mulheres, em todas as esferas da vida pública e privada. É uma matéria de cidadania e direitos humanos.

Nos últimos anos tem-se assistido a um incremento de políticas europeias e nacionais ligadas a questões de igualdade de género, que contribuiram para uma clara melhoria da inserção das mulheres no mercado de trabalho e a um novo olhar para as condições que permitem e facilitam a conjugação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Essas políticas decorrem, em boa parte, da adoção de planos nacionais para a igualdade, os quais se inscrevem, entre outras iniciativas da Comissão Europeia, na Estratégia Europeia para o Emprego, e que procuram colmatar desigualdades identificadas quanto à participação de homens e mulheres nos diferentes níveis sociais, em especial, no emprego.

O princípio da igualdade entre homens e mulheres em matéria de emprego implica, nos termos da legislação laboral em vigor:

- o direito a igual acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira;
- a garantia de igualdade salarial, para trabalho igual ou de igual valor, entre homens e mulheres;
- o reconhecimento e valorização do trabalho de igual forma;
- a participação plena e efetiva de homens e de mulheres na tomada de decisões;
- a participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e na vida familiar, com a igual partilha entre mães e pais no que toca nomeadamente à necessidade de ausência ao trabalho por maternidade e paternidade e para prestação de cuidados a filhas e filhos ou outras pessoas dependentes.

Apesar das melhorias notáveis verificadas na participação das mulheres no mundo do trabalho ainda se identificam assimetrias que devem ser corrigidas. O envolvimento e o compromisso das empresas, quer privadas quer públicas, e das suas lideranças, têm contribuído significativamente para alcançar resultados mais positivos e equitativos num período mais curto.

A 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, consagram a obrigatoriedade de as empresas do setor empresarial do Estado adotarem planos de igualdade, traduzindo desse modo o compromisso para a eliminação efetiva de discriminações e facilitando a concretização de uma política de igualdade de tratamento e oportunidades entre géneros.

Esta política legislativa tem vindo a ser materializada com a publicação de alguns diplomas legais,

designadamente:

- A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, nos termos da qual as entidades do setor público empresarial estão obrigadas, desde 1 de janeiro de 2018, a garantir que a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização não seja inferior a 33,3%.
- A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, tendo em vista mais e melhor informação para a opinião pública e para as próprias empresas, a exigência às empresas de uma política remuneratória transparente e o reforço do papel da Autoridade para as Condições do Trabalho e da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- O Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina nomeadamente os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais.

O processo tendente a assegurar a pluralidade de representação de género, aos vários níveis da organização, compreende as seguintes fases:

- a) elaboração de um diagnóstico prévio da situação de homens e mulheres, com base em indicadores para a igualdade;
- b) conceção de um plano para a igualdade ajustado à respetiva realidade empresarial;
- c) implementação e acompanhamento do plano para a igualdade;
- d) avaliação *ex post* do impacto das medidas executadas;
- e) reporte semestral, ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade, do resultado das avaliações efetuadas.

## 1.1 OBJETO

O presente Plano para a Igualdade tem como objetivos gerais:

- a. reconhecer explicitamente que a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é um direito elementar, pelo que se devem implementar políticas transversais e positivas que permitam que esse direito seja uma realidade;
- b. promover uma mudança na cultura da organização que integre a igualdade nos seus atos de gestão;
- c. reduzir os desequilíbrios detetados e prevenir possíveis desequilíbrios no futuro.

Mais especificamente, este Plano para a Igualdade visa atualizar o diagnóstico existente e planear e definir linhas de orientação para a concretização de ações em prol da igualdade.

## 1.2 ÂMBITO

O presente Plano para a Igualdade aplica-se aos colaboradores e colaboradoras da Viver Santarém EM SA.

## 2. VIVER SANTARÉM

A Viver Santarém EM SA é uma empresa local de natureza municipal.

A nossa missão e o nosso compromisso são a gestão eficiente dos espaços sob nossa responsabilidade, desenvolvendo as nossas competências numa ética empresarial de eficácia, eficiência e sustentabilidade, bem como a prestação de serviço público em condições de universalidade, acessibilidade, continuidade e qualidade à população do Concelho de Santarém, que permita, dinamize e incentive a prática desportiva, de lazer e ocupação de tempos livres.

### 2.1 MISSÃO

A nossa missão e o nosso compromisso são a gestão eficiente dos espaços sob nossa responsabilidade, desenvolvendo as nossas competências numa ética empresarial de eficácia, eficiência e sustentabilidade, bem como a prestação de serviço público em condições de universalidade, acessibilidade, continuidade e qualidade a população do Concelho de Santarém, que permita, dinamize e incentive a prática desportiva, de lazer e ocupação de tempos livres.

### 2.2 ESTRUTURA DE CAPITAL SOCIAL

O capital social da Viver Santarém, EM SA é detido a 100% pelo Município de Santarém.

### 2.3 CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E ASSEMBLEIA GERAL

O conselho de administração é constituído por um presidente e dois vogais. A assembleia geral é constituída por uma presidente e dois secretários.

## 2.4 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

São objetivos estratégicos da Viver Santarém, Desporto e Lazer, EM SA (VS) os constantes do seu objeto social, nomeadamente:

Assegurar a prestação de serviço público no âmbito da atividade física e desportiva, do lazer e tempos livres e de outras atividades de animação do concelho, nomeadamente as que sejam determinadas realizar pelo município nos espaços e equipamentos sob sua gestão.

A Viver Santarém tem por objeto social assegurar a prestação de serviço público no âmbito da atividade física e desportiva, do lazer e tempos livres e de outras atividades de animação do concelho, nomeadamente as que sejam determinadas realizar pelo município nos espaços e equipamentos sob sua gestão.

No âmbito da prestação de serviço público, constituem objetivos da Viver Santarém:

- Assegurar a programação e gestão geral dos espaços e equipamentos que, a cada momento, lhe estejam afetos;
- Assegurar a programação, produção e supervisão de atividades físicas e desportivas de iniciativa municipal que se enquadrem no âmbito das opções de incentivo e apoio à prática desportiva, definidas pela Câmara Municipal;
- Participar em coproduções ou colaborações com outras entidades, públicas ou privadas, que se enquadrem no seu objeto social;
- Assegurar a produção e supervisão de atividades de lazer e de animação de iniciativa municipal que se enquadrem no âmbito das opções culturais definidas pela Câmara Municipal;
- Assegurar a gestão, exploração e manutenção de espaços e equipamentos que, a cada momento, lhe estejam afetos.

No âmbito da sua ação de produção de atividades, acima enunciadas, compete à Viver Santarém, nomeadamente:

- Promover e dinamizar a prática das diferentes atividades físicas e desportivas e desportivas, incluindo o desporto adaptado, com especial enfoque no desporto de formação e na igualdade de género, privilegiando sempre a responsabilidade social das instituições;
- Contribuir para o desenvolvimento desportivo do concelho;
- Otimizar a gestão das infraestruturas desportivas do concelho, ao nível da operação e manutenção, bem como da maximização da utilização das diversas instalações;
- Contribuir para a formação de públicos, designadamente dos mais jovens, nos domínios da sensibilização e da divulgação do desporto e da atividade física e do lazer;
- Fomentar o intercâmbio desportivo e cultural a nível nacional e internacional;
- Organizar e apoiar ações desportivas, culturais e de lazer de prestígio.

## 2.5 CARTA DE VALORES ÉTICOS DA EMPRESA

A Viver Santarém, EM SA está em processo de elaboração de um Código de Ética que reflita:

- Rigor e transparência em todos os atos de gestão da empresa;
- Valorização permanente das pessoas ao seu serviço;
- Qualificação técnica e de competências dos recursos humanos;
- Respeito pelos contratos, prazos e pelo cumprimento dos objetivos estabelecidos;
- Monitorização permanente dos resultados;
- Elevados níveis éticos e controlo das práticas anticorrupção.
- Responsabilização dos atos de gestão;
- Plena correspondência entre a responsabilidade e a autoridade;
- Incentivos à eficiência, eficácia e produtividade;
- Reconhecimento da valorização do mérito;
- Procura constante de articulação entre os diversos níveis de gestão da empresa;
- Controlo rigoroso da atividade da empresa.

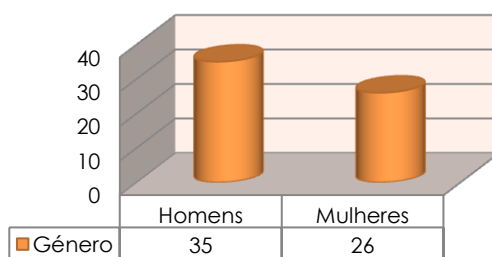
## 2.6 CÓDIGO DE CONDUTA

A Viver Santarém, EM SA está em processo de elaboração de um Código de Conduta que reflita valores como a lealdade, honestidade, independência, isenção, rigor, integridade, comportamento profissional correto, comportamento ético em todas as ações, responsabilidade social e transparência.

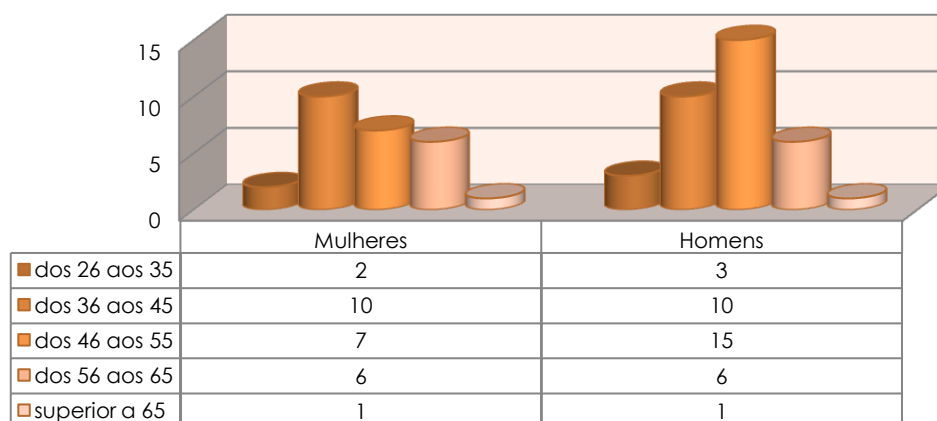
### 3. CARACTERIZAÇÃO

Apresentam-se de seguida alguns números que sintetizam a sociografia de sexo na Viver Santarém EM SA.

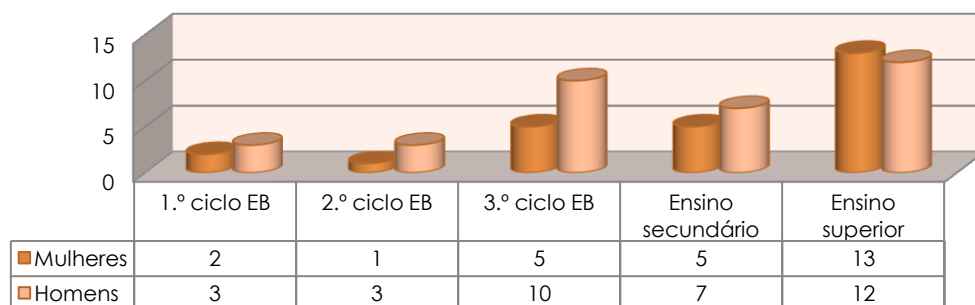
#### I. Distribuição por Sexo



#### II. Distribuição por Idades

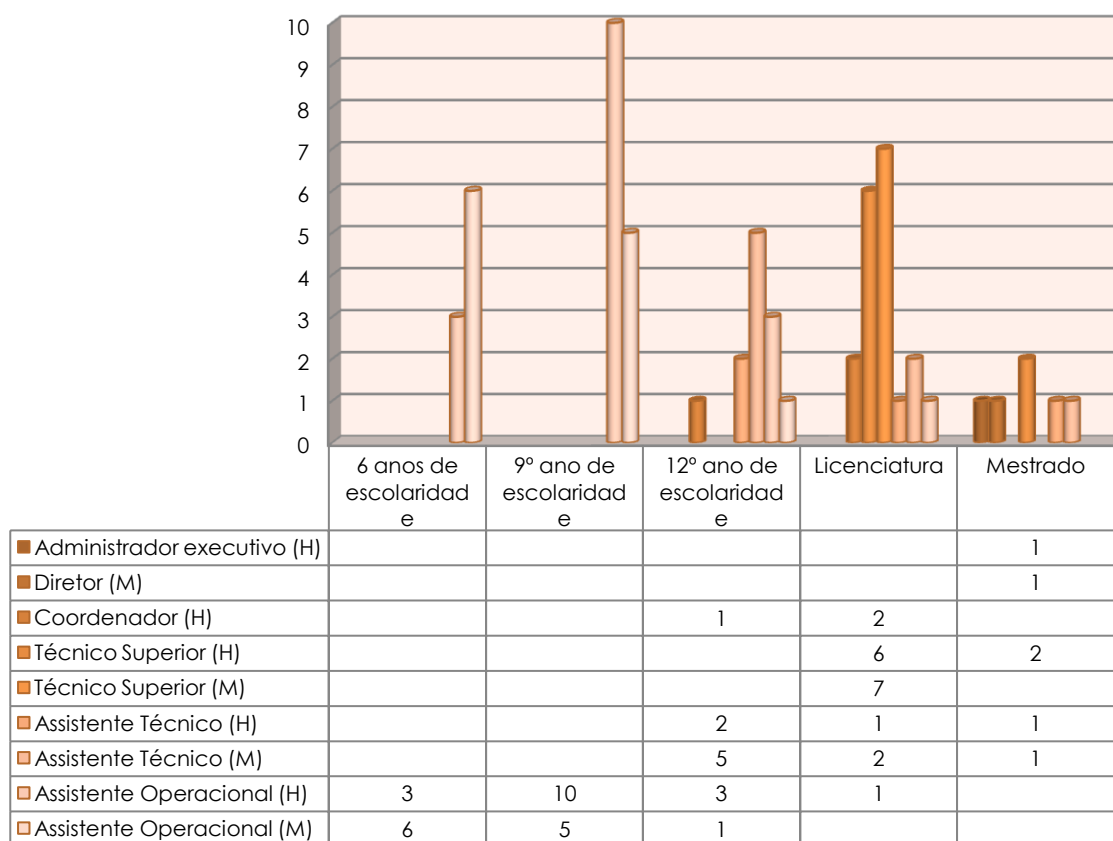


#### III. Distribuição por Qualificações





#### IV. Distribuição por função e qualificação



#### 4 OBJETIVOS DO PLANO

O presente plano foi elaborado para o ano de 2021, representando um compromisso da Viver Santarém EM S.A. em matéria de Igualdade de Género. Tem como intuito promover e sustentar a igualdade entre mulheres e homens no seio organizacional, bem como fomentar a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional dos trabalhadores/as, algo considerado pela Viver Santarém EM S.A. como fatores aliados a um melhor desempenho organizacional.

Para implementação do plano foram seguidas as orientações divulgadas para o efeito no “Guião para a Elaboração dos Planos de Igualdade (anuais)”, disponibilizado pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, elaborado à luz do disposto no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, e que determina a produção de um Guião para efeito da elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

O Guião integra três matrizes - a Matriz de apoio ao diagnóstico, a Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade e a Matriz de verificação da execução do plano para a igualdade e do cumprimento das recomendações da CITE, sendo que esta última matriz se destina apenas a apoiar o trabalho da CITE no que toca a procedimentos de verificação do cumprimento das medidas. As matrizes integram cinco áreas principais, contempladas no Despacho supracitado, designadamente:

- igualdade no acesso ao emprego;
- igualdade nas condições de trabalho;
- igualdade remuneratória;
- proteção na parentalidade;
- conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Além destas áreas, de carácter obrigatório em termos de diagnóstico e consequente elaboração do plano para a igualdade, as matrizes englobam ainda outras áreas/dimensões de carácter facultativo: Estratégia, Missão e Valores; Formação Inicial e Contínua e Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho.

Através do recurso à Matriz de apoio ao diagnóstico, foi preenchido o questionário de autodiagnóstico, que possibilitou a obtenção de informação mais concreta no que respeita à situação atual da empresa em matéria de igualdade entre mulheres e homens. Trata-se de um questionário, com um total de 174 questões, correspondendo cada uma delas a uma das dimensões/áreas específicas equivalendo *grossa modo* às constantes da Matriz de apoio ao diagnóstico.

## **5 PLANO DE AÇÃO DA VIVER SANTARÉM EM SA**

Na sequência do compromisso assumido pela Viver Santarém de integrar o grupo das organizações do projeto piloto de implementação da Norma 4552:2016 (sistema de gestão da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal), foi nomeado um grupo de trabalho interno especificamente para este âmbito (GTI – Grupo de Trabalho para a Igualdade), com vista a promover a melhoria da qualidade de vida do/as colaboradores/as da Viver Santarém, que se encontra a desenvolver trabalhos tendo como objetivo a certificação da Viver Santarém na norma referida.

O Plano de Ação para a Igualdade da Viver Santarém assenta nos resultados do autodiagnóstico e na análise das oportunidades de melhoria identificadas. A sua aplicação passa pelo desenvolvimento de medidas com recurso à Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para igualdade, estando estruturado de acordo com as dimensões mencionadas no número 3.

Em cada uma das dimensões da igualdade de género, são consideradas áreas onde é viável introduzir melhorias, mantendo ou propondo novas medidas.

Não tendo sido identificados incumprimentos referentes à prevenção de práticas discriminatórias (cumprimento dos preceitos legais) na empresa, na fase de autodiagnóstico, em anexo apresentam-se as medidas às quais a Viver Santarém se compromete dar seguimento, durante o ano de 2021.

## **6 ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO**

O Grupo de Trabalho para a Igualdade (GTI), constituído por 3 elementos de várias Direções (Dra. Catarina Abreu, Dra. Sónia Branco e Sr. Rui Serrão em 2021), tem como objetivo dinamizar e promover ações e atividades no âmbito da igualdade de género, proteção na parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Possuindo a responsabilidade de promover, acompanhar e avaliar a implementação do presente plano, o GTI compromete-se a revê-lo, atualizá-lo e/ou alterá-lo sempre que necessário, por motivos relacionados com aspetos legais e/ou de carácter estratégico da organização, após a aprovação do órgão executivo.

Com o apoio desse GTI, a Direção de recursos humanos da Viver Santarém EM SA irá acompanhar e monitorizar as medidas a implementar, definidas em anexo, verificando se estão a ser postas em prática e se os objetivos propostos estão a ser atingidos.

## 7 ANEXOS

I - Quadro Medidas a Implementar na Viver Santarém no ano de 2021

- a) Dimensão Estratégia, Valores e Missão (EMV)
- b) Dimensão Formação Inicial e Contínua (FIC)
- c) Dimensão Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal (CON)
- d) Dimensão Proteção na Parentalidade (PPA):

Plano aprovado em reunião de Conselho de Administração de 18/12/2020.



Viver Santarém, Desporto e Lazer, EM SA

Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade para o ano de 2021

Setor público empresarial / Setor empresarial local

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa							
Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias							
Objetivos	Medidas	Departamentos/Unidades responsáveis/ Ponto focal	Departamentos/Unidades envolvidas/Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	Criação de procedimento interno que permita assegurar que 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	Direção de Recursos Humanos	Departamento de Comunicação (se existente) [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência Informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, divulgada, no ano de referência, em local apropriado e acessível a todos os trabalhadores e trabalhadoras	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, divulgada em local apropriado e acessível a todas as trabalhadoras e a todos os trabalhadores, nos primeiros 30 dias do ano de referência.	Medida n.º 1
Dimensão: Igualdade no acesso a emprego							
Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias							
Objetivos	Medidas	Departamentos/Unidades responsáveis/ Ponto focal	Departamentos/Unidades envolvidas/Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa

Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	Direção de Recursos Humanos	Responsável pela área destinatária do recrutamento (eventualmente)	Não envolve custos específicos	Anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no sexo, no ano em referência	Todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no sexo, no ano de referência	Medida n.º 2
<b>Dimensão: Igualdade no acesso a emprego</b>							
<b>Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias</b>							
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que contém a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível	Direção de Recursos Humanos	Responsável pela área destinatária do recrutamento (eventualmente)	Não envolve custos específicos	Anúncios de oferta de emprego contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível, no ano em referência	Todos os anúncios de oferta de emprego contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível, no ano em referência	Medida n.º 3
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que 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	Direção de Recursos Humanos		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência Registos dos processos de recrutamento, nos termos definidos pelo Código do Trabalho, no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Registo de todos os processos de recrutamento efetuados nos termos definidos pelo Código do Trabalho, no ano de referência	Medida n.º 4

	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que o processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria profissional e uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como de informação sobre o valor e a periodicidade de retribuição	Direção de Recursos Humanos		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência Rácio entre o número de pessoas sujeitas ao processo de S&R, no ano de referência, que obtiveram informação sobre a categoria profissional, uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como informação sobre o valor e a periodicidade da retribuição, e o número total de pessoas sujeitas ao processo de S&R no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todas (100%) as pessoas sujeitas ao processo de S&R, ano de referência, obtiveram informação sobre a categoria profissional, uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como informação sobre o valor e a periodicidade da retribuição	Medida n.º 5
--	--	-----------------------------	--	--------------------------------	---	---	--------------

**Dimensão: Igualdade no acesso a emprego**

**Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias**

Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego Proteger a segurança e a saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	Criação de procedimento para assegurar que, durante o período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção	Direção de Recursos Humanos	Responsável pela área destinatária do recrutamento (eventualmente)	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes em período experimental, cujo período de efetiva execução do contrato foi respeitado, com a sua saúde e segurança devidamente protegidas no local de trabalho e o	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todas as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes em período experimental na empresa têm a sua saúde e segurança devidamente protegidas no local de trabalho, no ano de referência	Medida n.º 6
--	--	-----------------------------	--	--------------------------------	--	---	--------------



					total de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes em período experimental na empresa no ano de referência		
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Criação de procedimento para assegurar que 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	Direção de Recursos Humanos	Responsável pela área destinatária do recrutamento (eventualmente)	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes contratadas a termo resolutivo e ausentes ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade e a quem foi garantido o regresso após o gozo desses direitos e o total de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes contratadas a termo resolutivo e ausentes ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30] dias do ano de referência Total (100%) de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes contratadas a termo resolutivo e ausentes ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade e a quem foi garantido o regresso após o gozo desses direitos, no ano de referência	Medida n.º 7
<b>Dimensão: Formação Inicial e Contínua</b>							
<b>Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias</b>							
Objetivos	Medidas	Departamentos/Unidades responsáveis/ Ponto focal	Departamentos/Unidades envolvidas/Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa

Assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, na divulgação de ações de formação, a descrição do perfil do/a formando/a faz referência a ambos os sexos e que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	Direção de Recursos Humanos	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação		Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência Descrições do perfil de formandos/as divulgadas fazem referência a ambos os sexos e não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todas as descrições de perfil de formandos/as divulgadas, fazem referência a ambos os sexos, e não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, no ano de referência	Medida n.º 8
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que mulheres e homens têm igual oportunidade ao número de horas de formação certificada estabelecida por lei	Direção de Recursos Humanos	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência	Medida n.º 9
<b>Dimensão: Formação Inicial e Contínua</b>							
<b>Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias</b>							
Promover a desagregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Criação e implementação de procedimento interno para que, em ações de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, seja concedida, sempre	Direção de Recursos Humanos	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência Número de trabalhadores e de trabalhadoras, do sexo com menor representação na profissão abrangida por ações de formação profissional, que	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 90 dias do ano de referência 10 % de trabalhadores e 5 % de trabalhadoras do sexo com menor representação na profissão abrangida por ações de formação profissional, a frequentar essas	Medida n.º 10

<p>que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação na respetiva profissão, 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</p>				<p>frequentam essas ações de formação, no ano de referência Número de trabalhadores/as com escolaridade reduzida abrangidos/as por ações de formação profissional, no ano de referência Número de trabalhadores/as sem qualificação, abrangidos/as por ações de formação profissional, no ano de referência Número de trabalhadores/as responsáveis por famílias monoparentais abrangidos/as por ações de formação profissional, no ano de referência Número de trabalhadores/as que tenham gozado de licença parental ou por adoção abrangidos/as por ações de formação profissional, no ano de referência</p>	<p>ações de formação 10 % de trabalhadores/as com escolaridade reduzida abrangidos/as por ações de formação profissional, no ano de referência 10 % de trabalhadores/as sem qualificação abrangidos/as por ações de formação profissional, no ano de referência 100 % de trabalhadores/as responsáveis por famílias monoparentais abrangidos/as por ações de formação profissional, no ano de referência 10 % de trabalhadores/as que tenham gozado de licença parental ou por adoção abrangidos/as por ações de formação profissional, no ano de referência</p>
---	--	--	--	---	--

**Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho**

**Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias**

Objetivos	Medidas	Departamentos/Unidades responsáveis/ Ponto focal	Departamentos/Unidades envolvidas/Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
-----------	---------	--	---	-----------	-------------	------	------------------------

<p>Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar 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>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Responsável pelas demais área da empresa</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência Rácio entre o número de licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade e o total de licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do Código do Trabalho, no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência Todas (100%) 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 consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade, no ano de referência</p>	<p>Medida n.º 11</p>
<p>Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar uma representação mínima de cada sexo no órgão de administração 33%</p>	<p>Administração</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>33% de representação de mulheres e homens no órgão de administração</p>	<p>33% de representação mínima de mulheres e homens no órgão de administração</p>	<p>Medida n.º 12</p>
	<p>Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar uma representação mínima de cada sexo nos órgãos de fiscalização 33%</p>	<p>Administração</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>33% de representação de mulheres e homens nos órgãos de fiscalização</p>	<p>33% de representação mínima de mulheres e homens nos órgãos de fiscalização</p>	<p>Medida n.º 13</p>

Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), do sistema de análise de funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual"	Direção de Recursos Humanos	Responsável pelas demais área da empresa	Não envolve custos específicos	Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas corretivas adotadas (se necessárias)	Relatório de diagnóstico realizado, e medidas corretivas adotadas (se necessárias) nos primeiros 2 meses do ano de referência	Medida n.º 14
	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da determinação do valor das retribuições (base e complementares), de modo a garantir que têm por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual"	Direção de Recursos Humanos	Responsável pelas demais área da empresa	Não envolve custos específicos	Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas corretivas adotadas (se necessárias)	Relatório de diagnóstico realizado, e medidas corretivas adotadas (se necessárias) nos primeiros meses [especificar o número de meses] do ano de referência	Medida n.º 15

<p>Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição dos postos de trabalho e das funções, de modo a garantir que esta é elaborada 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>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Responsável pelas demais área da empresa</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas corretivas adotadas (se necessárias)</p>	<p>Relatório de diagnóstico realizado, e medidas corretivas adotadas (se necessárias) nos primeiros 3 meses do ano de referência</p>	<p>Medida n.º 16</p>
<p>Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição de funções/tarefas existente na empresa, de modo a garantir que está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns amulheres e a homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Responsável pelas demais área da empresa</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas corretivas adotadas (se necessárias)</p>	<p>Relatório de diagnóstico realizado, e medidas corretivas adotadas (se necessárias) nos primeiros 2 meses do ano de referência</p>	<p>Medida n.º 17</p>

<p>Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), de modo a assegurar 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>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Responsável pelas demais área da empresa</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas corretivas adotadas (se necessárias)</p>	<p>Relatório de diagnóstico realizado, e medidas corretivas adotadas (se necessárias) nos primeiros 2 meses do ano de referência</p>	<p>Medida n.º 18</p>
<p>Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), de modo a garantir que os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Responsável pelas demais área da empresa</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas corretivas adotadas (se necessárias)</p>	<p>Relatório de diagnóstico realizado, e medidas corretivas adotadas (se necessárias) nos primeiros 2 meses do ano de referência</p>	<p>Medida n.º 19</p>

Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação Promover a transparência salarial	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas	Direção de Recursos Humanos	Responsável pelas demais área da empresa	Não envolve custos específicos	Divulgação efetuada, no ano de referência	Divulgação efetuada nos primeiros 180 dias do ano de referência	Medida n.º 20
	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga informações sobre os salários junto das estruturas representativas de trabalhadores e trabalhadoras, a partir do Relatório Único, quando tal lhe for solicitado	Direção de Recursos Humanos	Responsável pelas demais área da empresa	Não envolve custos específicos	Divulgação efetuada, se solicitada, no ano de referência	Divulgação efetuada, se solicitada, no ano de referência	Medida n.º 21
<b>Dimensão: Proteção na Parentalidade</b>							
<b>Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias</b>							
Objetivos	Medidas	Departamentos/Unidades responsáveis/ Ponto focal	Departamentos/Unidades envolvidas/Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa



Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial	Criação e implementação de procedimento interno que assegure a afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade	Direção de Recursos Humanos		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência	Medida n.º 22
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores	Direção de Recursos Humanos	Responsável pelas demais área da empresa	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todos/as os/as trabalhadores/as vêm os seus direitos no âmbito da parentalidade tratados de modo igual, no ano de referência	Medida n.º 23
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as trabalhadoras gozam a licença em situação de risco clínico durante a gravidez	Direção de Recursos Humanos	Responsável pelas demais área da empresa	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadoras grávidas em situação de risco clínico para si própria ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções que gozaram a licença em situação de risco clínico durante a gravidez e o total de trabalhadoras em situação de risco clínico para si	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todas (100%) as trabalhadoras grávidas em situação de risco clínico para si própria ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções que gozaram a licença em situação de risco clínico durante a gravidez, no ano de referência	Medida n.º 24

				própria ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções no ano de referência		
Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozam a licença por interrupção de gravidez	Direção de Recursos Humanos	Responsável pelas demais área da empresa	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadoras que interromperam a gravidez e gozaram a licença por interrupção de gravidez e o total de trabalhadoras que interromperam a gravidez no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todas (100%) as trabalhadoras que interrompem a gravidez gozam a licença por interrupção de gravidez, no ano de referência	Medida n.º 25
Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores gozam a licença parental inicial	Direção de Recursos Humanos	Responsável pelas demais área da empresa	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras que foram pais/mães e gozaram a licença parental inicial e o total de trabalhadores e trabalhadoras que foram pais/mães no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as que foram pais/mães gozam a licença parental inicial, no ano de referência	Medida n.º 26

<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que os trabalhadores homens que são pais gozam a licença parental exclusiva do pai</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Responsável pelas demais área da empresa</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores homens que foram pais e gozaram a licença parental exclusiva do pai e o total de trabalhadores que foram pais no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todos (100%) os trabalhadores homens que foram pais gozam a licença parental exclusiva do pai no ano de referência</p>	<p>Medida n.º 27</p>
<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que as trabalhadoras que são mães gozam a licença parental exclusiva da mãe</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Responsável pelas demais área da empresa</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadoras que foram mães e gozaram a licença parental exclusiva da mãe e o total de trabalhadoras que foram mães no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todas (100%) as trabalhadoras que foram mães gozam a licença parental exclusiva da mãe no ano de referência</p>	<p>Medida n.º 28</p>

<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que os trabalhadores homens que foram pais, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Responsável pelas demais área da empresa</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores homens que foram pais e gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a e o total de trabalhadores homens que foram pais, em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todos (100%) os trabalhadores homens que foram pais, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a, no ano de referência</p>	<p>Medida n.º 29</p>
<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que as trabalhadoras que foram mães, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Responsável pelas demais área da empresa</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadoras que foram mães e gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a e o total de trabalhadoras que foram mães, em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todas (100%) as trabalhadoras que foram mães, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a, no ano de referência</p>	<p>Medida n.º 30</p>

<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozam a licença por adoção</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Responsável pelas demais área da empresa</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores candidatos a adotante que gozaram a licença por adoção e o total de trabalhadores candidatos a adotante no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadoras candidatas a adotante que gozaram a licença por adoção e o total de trabalhadoras candidatas a adotante no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todos/as (100%) os/as candidatos/as a adotante gozam a licença por adoção, no ano de referência</p>	<p>Medida n.º 31</p>
<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença parental complementar, após comunicação por parte deste/a, nos termos da lei</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Responsável pelas demais área da empresa</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a licença parental complementar e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadoras que gozaram a licença parental complementar e o total de trabalhadoras em situação passível de</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a licença parental complementar</p>	<p>Medida n.º 32</p>

				aplicação da medida no ano de referência		
Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença para assistência a filho/a	Direção de Recursos Humanos	Responsável pelas demais áreas da empresa	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a licença para assistência a filho/a e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadoras que gozaram a licença para assistência a filho/a e o total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a licença para assistência a filho/a	Medida n.º 33

<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Responsável pelas demais área da empresa</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadoras que gozaram a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica e o total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica</p>	<p>Medida n.º 34</p>
--	------------------------------------	---	---------------------------------------	---	---	----------------------

<p>Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para adoção</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Responsável pelas demais área da empresa</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a dispensa para avaliação para a adoção e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadoras que gozaram a dispensa para avaliação para a adoção e o total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa para avaliação para a adoção</p>	<p>Medida n.º 35</p>
	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Responsável pelas demais área da empresa</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a dispensa para consulta pré-natal e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa para consulta pré-natal</p>	<p>Medida n.º 36</p>



<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Responsável pelas demais áreas da empresa</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores pais que gozaram a dispensa do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consulta pré-natal e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todos (100%) os trabalhadores em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais</p>	<p>Medida n.º 37</p>
<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito do pai trabalhador a dispensa para aleitação e da mãe trabalhadora a dispensa para amamentação ou aleitação</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Responsável pelas demais área da empresa</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores pais que gozaram a dispensa para aleitação e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadoras mães que gozaram a dispensa para amamentação e aleitação e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todos (100%) os trabalhadores em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa para aleitação e todas (100%) as trabalhadoras mães em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa para amamentação ou aleitação</p>	<p>Medida n.º 38</p>

<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a filho/a</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Responsável pelas demais áreas da empresa</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores pais que gozaram o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadoras mães que gozaram o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a filho/a são respeitados</p>	<p>Medida n.º 39</p>
---	------------------------------------	--	---------------------------------------	---	--	----------------------

<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a neto/a</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Responsável pelas demais área da empresa</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadoras mães que gozaram o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a neto/a são respeitados</p>	<p>Medida n.º 40</p>
--	------------------------------------	---	---------------------------------------	--	---	--------------------------

<p>Garantir o direito ao gozo do direito de redução do tempo de trabalho no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras à redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Responsável pelas demais área da empresa</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica e o total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadoras que gozaram a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica e o total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todos/as (100%) os/as trabalhadores/asesm situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica</p>	<p>Medida n.º 41</p>
---	---	------------------------------------	---	---------------------------------------	---	--	----------------------

<p>Garantir o direito ao gozo do direito a formação para reinserção profissional</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito à 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</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Responsável pelas demais áreas da empresa</p>		<p>Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores que tiveram formação para reinserção profissional após o gozo de licenças no domínio da parentalidade e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência e Rácio entre o número de trabalhadoras que tiveram formação para reinserção profissional após o gozo de licenças no domínio da parentalidade e o total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 120 dias do ano de referência Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as, têm formação para reinserção profissional após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, no ano de referência</p>	<p>Medida n.º 42</p>
--	--	------------------------------------	--	--	---	--	----------------------

Garantir a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita 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)</p>	Direção de Recursos Humanos	Responsável pelas demais área da empresa	Não envolve custos específicos	<p>Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a dispensa da prestação de trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa da prestação de trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado</p>	Medida n.º 43
	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a menor de 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado/a da prestação de trabalho suplementar</p>	Direção de Recursos Humanos	Responsável pelas demais área da empresa	Não envolve custos específicos	<p>Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a dispensa da prestação de trabalho suplementar e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadoras que gozaram a dispensa da prestação de trabalho suplementar e o total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos 30 dias do ano de referência Todos/as os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa da prestação de trabalho suplementar</p>	Medida n.º 44

				medida no ano de referência		
Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada da prestação de trabalho no período noturno	Direção de Recursos Humanos	Responsável pelas demais área da empresa	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadoras que gozaram a dispensa da prestação de trabalho no período noturno e o total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todas as trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa da prestação de trabalho suplementar	Medida n.º 45
Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita 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	Direção de Recursos Humanos	Responsável pelas demais área da empresa	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes que gozaram especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde e o total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todas (100%) as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes gozam especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, no ano de referência	Medida n.º 46

<p>Garantir a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa cumpre o disposto no artigo 63.º do Código de Trabalho, solicitando parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Responsável pelas demais área da empresa</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de situações em que a empresa solicitou parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental e o total de situações passíveis de aplicação da medida no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, a empresa solicita parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental</p>	<p>Medida n.º 47</p>
<p>Garantir a comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa cumpre o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código de Trabalho, comunicando à CITE a não renovação de contrato a termo, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Responsável pelas demais área da empresa</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de situações em que a empresa comunicou à CITE a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental e o total de situações passíveis de aplicação da medida no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, a empresa comunicou à CITE a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental</p>	<p>Medida n.º 48</p>



Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal

Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias

Objetivos	Medidas	Departamentos/Unidades responsáveis/ Ponto focal	Departamentos/Unidades envolvidas/Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares a horário flexível	Direção de Recursos Humanos		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores com responsabilidades familiares com horário flexível e o total de trabalhadores com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida no ano de referência E Rácio entre o número de trabalhadoras com responsabilidades familiares com horário flexível e o total de trabalhadoras com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida com horário flexível, no ano de referência	Medida n.º 49

<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares a trabalho a tempo parcial</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>		<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de trabalhadores com responsabilidades familiares com trabalho a tempo parcial e o total de trabalhadores com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida no ano de referência E Rácio entre o número de trabalhadoras com responsabilidades familiares com trabalho a tempo parcial e o total de trabalhadoras com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida com trabalho a tempo parcial, no ano de referência</p>	<p>Medida n.º 50</p>
<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, caso exista intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, é solicitada emissão de parecer prévio à CITE</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>		<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de intenções de recusa de pedido de horário flexível ou trabalho a tempo parcial que foram procedidas de solicitação de emissão de parecer prévio à CITE e o total de intenções de recusa de pedido de horário flexível ou trabalho a tempo parcial no</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todas (100%) as intenções de recusa de pedido de horário flexível ou trabalho a tempo parcial são procedidas de solicitação de emissão de parecer prévio à CITE, no ano de referência</p>	<p>Medida n.º 51</p>

				ano de referência		
<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, caso exista parecer desfavorável emitido pela CITE à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeita esse parecer, permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário praticado</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>		<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de pareceres emitidos pela CITE desfavoráveis à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial que foram respeitados pela empresa e o total de pareceres emitidos pela CITE desfavoráveis à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todos (100%) os pareceres emitidos pela CITE desfavoráveis à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial são respeitados pela empresa no ano de referência</p>	<p>Medida n.º 52</p>
<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, 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 cumpre o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>		<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência</p>	<p>Medida n.º 53</p>

<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, 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>Direção de Recursos Humanos</p>		<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado Rácio entre o número de casos em que, na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considerou a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras e o total de casos de organização de horários de trabalho por turnos no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todos (100%) os casos de organização de horários de trabalho por turnos consideram a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, no ano de referência</p>	<p>Medida n.º 54</p>
--	------------------------------------	--	---------------------------------------	--	--	----------------------

<p>Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa considera faltas justificadas i) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora; e 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</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>		<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência Rácio entre o número de casos em que foram consideradas 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; e 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, e o total de casos passíveis da respetiva aplicação, no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todas (100%) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora; e 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, são consideradas faltas justificadas, no ano de referência</p>	<p>Medida n.º 55</p>
--	---	------------------------------------	--	---------------------------------------	--	--	--------------------------

<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e a trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos tempos previstos na lei</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>		<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadores que viu respeitado o seu direito a faltar ao trabalho para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei e o total de trabalhadores no ano de referência Rácio entre número de trabalhadoras que viu respeitado o seu direito a faltar ao trabalho para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei e o total de trabalhadoras no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todos/as (100%) os trabalhadores e as trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida vêm o seu direito a faltar ao trabalho para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei, respeitado no ano de referência</p>	<p>Medida n.º 56</p>
---	------------------------------------	--	---------------------------------------	---	--	--------------------------

<p>Garantir que o regime de dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalhos suplementar contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita a exceção da 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</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>		<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadores com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifestou, por escrito, a sua concordância, e que viram respeitada a exceção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal e o total de trabalhadoras com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifestaram, por escrito, a sua concordância no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todos (100%) os trabalhadores e as trabalhadoras com filho/a menor de 3 anos de idade que não tenham manifestado, por escrito, a sua concordância, vêm respeitada a exceção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal, no ano de referência</p>	<p>Medida n.º 57</p>
---	--	------------------------------------	--	---------------------------------------	---	--	----------------------

<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita a exceção da 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>Direção de Recursos Humanos</p>		<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadores com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifestou, por escrito, a sua concordância, e que viram respeitada a exceção de aplicação do regime de regime de banco de horas grupal e o total de trabalhadores com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifestaram, por escrito, a sua concordância no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadoras com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifestou, por escrito, a sua concordância, e que viram respeitada a exceção de aplicação do regime de regime de banco de horas grupal e o total de trabalhadoras com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifestaram, por escrito, a sua concordância no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todos (100%) os trabalhadores e as trabalhadoras com filho/a menor de 3 anos de idade que não tenham manifestado, por escrito, a sua concordância, vêm respeitada a exceção de aplicação do regime de regime de banco de horas grupal, no ano de referência</p>	<p>Medida n.º 58</p>
--	------------------------------------	--	---------------------------------------	---	--	----------------------



<p>Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno que garanta que a empresa respeita o direito que o trabalhador ou a trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos tem 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>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadores com filho/a menor de 3 anos de idade em regime de teletrabalho e o total de trabalhadores com filho/a menor de 3 anos de idade no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadoras com filho/a menor de 3 anos de idade em regime de teletrabalho e o total de trabalhadoras com filho/a menor de 3 anos no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência</p>	<p>Medida n.º 59</p>
--	---	------------------------------------	--	---------------------------------------	--	--	----------------------

**Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho**

**Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias**

Objetivos	Medidas	Departamentos/Unidades responsáveis/ Ponto focal	Departamentos/Unidades envolvidas/Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
-----------	---------	--	---	-----------	-------------	------	------------------------

Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa confere o direito de indemnização à vítima de prática de assédio	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras vítimas da prática de assédio com direito a indemnização e o total de trabalhadores e trabalhadoras vítimas da prática de assédio com direito a indemnização e o total de trabalhadores e trabalhadoras vítimas da prática de assédio no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todos/as (100%) os trabalhadores e as trabalhadoras vítimas da prática de assédio com direito a indemnização, no ano de referência	Medida n.º 62
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa garante que o ou a denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência Rácio entre o número de denunciante e testemunhas que não foram sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo, e o total de denunciante e testemunhas no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todos/as (100%) os/as denunciante e testemunhas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo, no ano de referência	Medida n.º 63

<p>Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa assume a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes das doenças profissionais resultantes da prática de assédio</p>			<p>Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência Rácio entre o número de situações em que se registaram danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio em que a empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos e o total de situações em que se registaram danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todas (100%) as situações em que se registaram danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio com assunção da responsabilidade pela reparação dos danos pela empresa, no ano de referência</p>	<p>Medida n.º 64</p>
---	--	--	--	--	--------------------------

<p>Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa considera 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>				<p>Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência Rácio entre o número de situações de resolução do contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora por motivo de 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, consideradas justa causa pela empresa e o total de situações passíveis da respetiva atuação, no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 30 dias do ano de referência Todos/as (100%) as situações de resolução de contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora por motivo de 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, são consideradas justa causa pela empresa, no ano de referência</p>	<p>Medida n.º 65</p>
<p>Elaboração e adoção de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho</p>				<p>Código de boa conduta elaborado e adotado, no ano de referência</p>	<p>Adotar o código de boa conduta até ao final do primeiro trimestre do ano de referência</p>	<p>Medida n.º 66</p>

<p>Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, caso tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaura procedimento disciplinar</p>				<p>Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência Rácio entre o número de alegadas situações de assédio no trabalho em que foi instaurado procedimento disciplinar e o total de alegadas situações de assédio no trabalho no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 180 dias do ano de referência Todas (100%) as alegadas situações de assédio no trabalho com instauração de procedimento disciplinar, no ano de referência</p>	<p>Medida n.º 67</p>
--	--	--	--	--	---	--------------------------