

**APSS- Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA**

**Plano para a igualdade 2022**

## I. Enquadramento

A Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de março de 2012, veio determinar a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do setor empresarial do Estado, de um plano para a igualdade, tendente a alcançar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminar as discriminações e facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional. Através da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, que aprova o regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do sector público empresarial e empresas cotadas em bolsa, estabelece-se no artigo 7.º a obrigação de estas elaborarem anualmente planos para a igualdade “tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

O Código do Trabalho, na Subsecção III - artigos 23º a 65º, dá igualmente relevância ao tema da Igualdade de Género, designadamente através de disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, proibição de assédio, parentalidade e igualdade e não discriminação em função do sexo.

A Assembleia da República tem emitido diversas recomendações ao Governo no âmbito deste tema: - Resolução nº 116/2012, de 13 de julho, que recomenda que tome medidas de valorização da família que facilitem a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional; - Resolução n.º 260/2017, de 30 de novembro, que recomenda a adoção de medidas que garantam o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar. Através da Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto, a Assembleia da República aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

Nos termos do disposto no nº 2 do artº 7º da citada lei nº 62/2017 “A elaboração dos planos para a igualdade deve seguir o previsto no «Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas», disponível no sítio na Internet da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, e nos produtos desenvolvidos no âmbito do projeto «Diálogo social e igualdade nas empresas», disponíveis no sítio na Internet da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.”

Os valores de inclusão e diversidade sempre estiveram presentes na gestão dos Recursos Humanos da APSS, SA, desde a sua génese, acompanhando a sua evolução, transformação e crescimento.

A APSS, SA aderiu ao Fórum Empresas para a Igualdade – IGEN em 2013 e tem vindo, desde então, a incorporar na sua estratégia de gestão algumas ações que contribuem para que a igualdade de género nos seus diferentes domínios seja cada mais visível e consistente.

Dando cumprimento às referidas disposições legais a APSS- Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA, doravante abreviadamente APSS, SA, utilizando a matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada pela CITE- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, no seu sítio na internet, realizou o diagnóstico da situação da empresa em termos de igualdade entre o número de mulheres e de homens e às necessidades sentidas neste domínio.

Com o presente Plano para a Igualdade pretende-se dar cumprimento à legislação que impõe a adoção anual de tais planos e sobretudo adotar medidas promotoras de uma efetiva igualdade entre homens e mulheres que contribuam para a redução e progressiva eliminação de alguns desequilíbrios existentes e prevenir eventuais desequilíbrios no futuro bem como para melhorar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

As medidas a implementar no ano de 2022 vão recair sobre as dimensões onde se afigura mais importante agir, a saber:

- Dimensão: Formação Inicial e Continua
- Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a vida familiar e Pessoal
- Dimensão Prevenção da prática de assédio no trabalho

## **II. Caraterização da empresa**

A APSS, SA possui um efetivo de 151 trabalhadores/as - 41 mulheres e 110 homens - com a idade média de 54,68 anos para os homens e de 53,27 para as mulheres.

Desde a saída nos anos de 2011 e 2012 de vários trabalhadores/as por aposentação ou por rescisão amigável do vínculo contratual a evolução dos recursos humanos da APSS, SA é a que se apresenta no quadro seguinte:

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Total pessoal	164	154	153	151	154	152	148	151	151	151
Sexo feminino	45	43	43	40	42	42	40	40	40	41
Sexo masculino	119	111	110	111	112	110	108	111	111	110

Na caracterização da população verifica-se que:

- a) As mulheres ocupam 35,48% dos cargos de direção e chefia sendo 64,52% ocupados por homens;
- b) os cargos de chefia de 1ª linha (reportam diretamente ao órgão de gestão) são ocupados por 4 mulheres e 7 homens e
- c) os quadros superiores distribuem-se entre 25 mulheres e 45 homens;

### III. Diagnóstico da situação da empresa em termos de igualdade em cada dimensão (elaborado com base na matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada pela CITE)

- **Dimensão: estratégia, missão e valores da empresa**

A APSS, SA tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens dedicando nos seus documentos estratégicos referências expressas a tal matéria e estabelecendo princípios de não discriminação entre sexos.

Criou ainda no âmbito do seu sistema de Gestão da Qualidade, Ambiente e Segurança procedimentos onde está assegurado esse compromisso bem como criou um instrumento para que os seus trabalhadores e trabalhadoras possam sempre que o entendam dar sugestões sobre matérias relacionadas ao tema.

Não existem, porém, procedimentos formais e específicos para a apresentação de queixa em caso de discriminação em função de sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

- **Dimensão: Igualdade no Acesso a Emprego**

A empresa dispõe de procedimento em que estes princípios são assegurados. Foi revisto o procedimento de acolhimento e integração de novos/as trabalhadores/as (IMP.167) de modo a 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.

- **Dimensão: Formação Inicial e Continua**

Nada a assinalar. A empresa proporciona formação inicial e contínua a todos/as os/as trabalhadores/as e inclui todos os anos no seu plano de formação ações de sensibilização ou módulos relacionados sobre a temática da igualdade de género.

- **Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho**

- Subdimensão: Avaliação de desempenho**

O sistema de avaliação do desempenho em vigor na empresa é baseado em critérios objetivos aplicados de igual modo a homens e mulheres e as ponderações quantitativas utilizadas são aplicadas da mesma forma, independentemente das funções serem desempenhadas por homens e por mulheres sendo as licenças, faltas e dispensas previstas no âmbito da proteção da parentalidade tratadas como trabalho efetivo e nunca objeto de valoração no âmbito da avaliação do desempenho.

Os membros do Conselho de Administração e do órgão de fiscalização foram eleitos antes da publicação da Lei nº 62/2017 e são-no pelo acionista Estado.

- Subdimensão: Salários**

Os salários são definidos por Portaria do Ministro com a tutela do setor, são publicadas no DR e constam de tabela organizada por bases de remuneração aplicadas de igual forma a homens e mulheres.

É dado cumprimento à Resolução do Conselho de Ministros nº 18/2014, de 7 de março.

É observado o princípio de “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”.

Não é permitida pela legislação aplicável ao setor a atribuição de prémios de assiduidade estando, porém, em discussão, em sede de revisão do Acordo Coletivo de Trabalho aplicável às administrações portuárias do Continente, um prémio de produtividade que se aplicará indistintamente a homens e mulheres de todas as carreiras profissionais existentes na APSS, SA, de acordo com critérios objetivos e não discriminatórios.

- **Dimensão: Proteção na parentalidade**

- Subdimensão: Licenças /Licenças partilhadas**

- A empresa dá integral cumprimento ao disposto na lei nesta matéria. Não concede licenças parentais de duração superior às previstas na lei por possuir um quadro de pessoal reduzido ao mínimo indispensável, mas todos os trabalhadores que foram pais bem como todas as trabalhadoras que foram mães gozaram as licenças parentais partilhadas com a duração de 180 dias.

- A Direção de Recursos Humanos sempre que uma sua trabalhadora é mãe ou um seu trabalhador é pai informa pessoalmente a/o interessada/o dos direitos que lhe assistem face à lei.

- Subdimensão: Dispensas, faltas**

- Embora não sejam concedidas faltas de duração superior às previstas na lei todas as chefias adotam uma postura facilitadora dispensando as trabalhadoras e trabalhadores pontualmente para prestarem assistência imediata a filhos/as ou netos/as, sem perda de retribuição e em sede de regulamento de assiduidade a todos/as é concedida uma dispensa até 7 ou 8 horas por mês (consoante os horários de trabalho tenham duração semanal de 35 ou 40 horas) sem necessidade de justificação.

Está instituída também na empresa, desde há alguns anos, a dispensa do/a trabalhador/a na tarde do aniversário do/a filho e ou filha até este/a completar a idade de 12 anos.

**Subdimensão: Redução do tempo de trabalho**

Não se verificaram situações desta natureza na empresa.

**Subdimensão: Formação para reinserção profissional**

Não se registaram na empresa situações de licenças para assistência a filhos/as deficientes ou com doenças crónicas.

**Subdimensão: Proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental.**

Nada a assinalar. São respeitados todos os direitos previstos na lei.

**Subdimensão: 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.**

Nada a assinalar. A empresa não tem trabalhadores/as contratados/as a termo, todos/as são titulares de contratos laborais com duração por tempo indeterminado.

- **Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a vida familiar e Pessoal**

A empresa não dispõe de equipamentos próprios nem concede apoios financeiros, mas tem estabelecida uma rede de protocolos com colégios, ginásios e clínicas de bem-estar, hotéis, farmácias e outros serviços de proximidade tendentes a facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

**Subdimensão: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial.**

A empresa concede, por sua iniciativa, horários flexíveis aos/às seus/as trabalhadores/as e, apesar de muito residual, sempre que solicitado foi autorizado o trabalho a tempo parcial.

**Subdimensão: Faltas**

A empresa respeita na íntegra o estabelecido na lei sobre faltas para prestação de assistência a filho ou filha ou a membro do agregado familiar e apesar de não conceder dias de faltas superiores aos previstos na lei todas as chefias estão autorizadas a usar para o efeito de atitude facilitadora a todos/as os/as seus/as trabalhadores/as.

No Acordo Coletivo de Trabalho subscrito pela empresa, está prevista a atribuição de 3 dias de descanso complementar, sem perda de retribuição e de quaisquer outras regalias a todos/as os/as trabalhadores/as cuja avaliação de desempenho seja notada qualitativamente com igual ou superior a Favorável.

**Subdimensão: Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar**

Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho vigentes não preveem nem o regime de adaptabilidade grupal nem o banco de horas.

**Subdimensão: Teletrabalho**

Não existem na empresa contratos para prestar atividade segundo este regime de trabalho.

**Subdimensão: Jornada contínua**

A empresa não estabelece por iniciativa própria a jornada contínua para os/as seus trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos ou independentemente da idade com deficiência ou doença crónica mas tem deferido todos os requerimentos apresentados quer por trabalhadoras, quer por trabalhadores e alargou a possibilidade de trabalhar segundo este regime aos/às trabalhadores/as



que tenham necessidade de acompanhar ou prestar assistência a parente ou afim na linha reta ascendente em caso de doença crónica, oncológica, acidente ou hospitalização.

#### **Subdimensão: Meia jornada**

Não é praticada esta modalidade de organização do tempo de trabalho na empresa.

- **Dimensão Prevenção da prática de assédio no trabalho**

Esta é a dimensão onde a adoção de medidas por parte da empresa é inexistente. Apesar de estabelecido no seu Código de Ética o princípio de que “Os/As colaboradores/as da APSS, S.A. devem abster-se de qualquer forma de assédio não atuando, nem física nem verbalmente, com o objetivo ou efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.” a verdade é que não existem quaisquer medidas ou procedimentos aprovados que possam contribuir para a prevenção do assédio no trabalho ou do assédio sexual nem para a denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, bullying e outras formas de violência de género.

IV Medidas a implementar em 2022

**Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens**

**APSS – Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, S.A.**

**2022**

**Setor empresarial do Estado**

Dimensão Estratégia, Missão e Valores da empresa								
OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS UNIDADES RESPONSÁVEIS Ponto focal	DEPARTAMENTOS UNIDADES ENVOLVIDOS Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	Nº da medida (p/orientação matriz de verificação)
Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Integração dos aspetos relativos à igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade nos instrumentos de avaliação da satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e do clima organizacional	Direção de Recursos Humanos [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Departamento de Comunicação (se existente / ou outro relevante para a execução da medida) [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Procedimentos criados e implementados, no ano de referência	Procedimentos criados e implementados, até ao final do ano de referência [especificar o período]		

	Consultar os trabalhadores/as sobre o grau de satisfação com as políticas e medidas implementadas, relativas às dimensões de diversidade e igualdade, ética, não discriminação e equilíbrio e conciliação vida profissional, familiar e pessoal.	DRH-Direção de Recursos Humanos	Direção de Desenvolvimento Portuário e da Qualidade	Não envolve custos específicos	Criação de Inquérito de satisfação sobre o grau de satisfação dos/as trabalhadores/as com as políticas e medidas implementadas, relativas às dimensões de diversidade e igualdade, ética, não discriminação e equilíbrio e conciliação vida profissional, familiar e pessoal.	<b>Inquérito criado e implementado em 2022</b>		<b>Medida nº 1</b>
--	--	---------------------------------	---	--------------------------------	---	--	--	--------------------

### Dimensão Igualdade no Acesso ao Emprego

#### Subdimensão: Período experimental

#### Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS UNIDADES RESPONSÁVEIS Ponto focal	DEPARTAMENTOS UNIDADES ENVOLVIDOS Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	Nº da medida (p/orientação matriz de verificação)
Garantir o princípio de igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a 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 Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)	Responsável (eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente) (Identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis))	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	Procedimento interno criado e implementado, nos primeiros (especificar o número de dias) dias do ano de referência Todas (100%) as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes em		

					contrato foi respeitado, com a sua saúde e segurança devidamente protegidas no local de trabalho e o total de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes em período experimental na empresa no ano de referência	período experimental na empresa têm a sua saúde e segurança devidamente protegidas no local de trabalho, no ano de referência		

**Subdimensão: Não renovação de contrato a termo**

**Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias**

<b>OBJETIVOS</b>	<b>MEDIDAS</b>	<b>DEPARTAMENTOS UNIDADES RESPONSÁVEIS Ponto focal</b>	<b>DEPARTAMENTOS UNIDADES ENVOLVIDOS Ponto focal</b>	<b>ORÇAMENTO</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>META</b>	<b>OBSERVAÇÕES DA EMPRESA</b>	<b>Nº da medida (p/orientação matriz de verificação)</b>
Garantir o princípio de igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Criação de procedimento para assegurar que a empresa substitui temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente do trabalho no gozo de direitos	Direção de Recursos Humanos Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)	Responsável (eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente) (Identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis))	(especificar o valor) €	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	Procedimento interno criado e implementado, nos primeiros (especificar o número de dias) dias do ano de referência Todas (100%) as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes contratadas a termo resolutivo		

	relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses 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	e ausentes ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade têm o regresso garantido após o gozo desses direitos, no ano de referência		
							A empresa não tem trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes contratadas a termo nem prevê admissões a termo durante o ano de referência	

**Dimensão: Formação inicial e contínua**

<b>OBJETIVOS</b>	<b>MEDIDAS</b>	<b>DEPARTAMENTOS UNIDADES RESPONSÁVEIS</b> <b>Ponto focal</b>	<b>DEPARTAMENTOS UNIDADES ENVOLVIDOS</b> <b>Ponto focal</b>	<b>ORÇAMENTO</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>META</b>	<b>OBSERVAÇÕES DA EMPRESA</b>
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no	Direção de Recursos Humanos	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação	Não envolve custos específicos	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens	

trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consoantes com a mesma	plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho	Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)	Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)		integrado no plano de formação anual, no ano de referência	integrado no plano de formação anual, até ao ano de referência [especificar o período]	
	Inclusão no plano de formação da empresa para 2022 de, pelo menos, uma ação de sensibilização sobre igualdade entre mulheres e homens	DRH – Direção de Recursos Humanos	Chefe do Setor de Formação	1 200,00	Ação de sensibilização sobre igualdade entre mulheres e homens integrada no Plano de Formação para 2022	Ação sobre igualdade entre mulheres e homens a realizar até ao final de 2022	<b>Medida nº 2</b>
Promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	Organização dos horários de formação de modo a coincidirem com o horário normal de trabalho estabelecido	Direção de Recursos Humanos Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)	Responsável (eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente) (Identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis))	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de ações de formação no ano de referência ocorridas no período correspondente ao horário normal de trabalho e o total de ações de formação promovidas na/pela empresa no ano de referência	Todas (100%) as ações de formação promovidas na/pela empresa no ano de referência têm lugar no período correspondente ao horário normal de trabalho	
	A formação profissional é realizada maioritariamente em horário laboral	DRH – Direção de Recursos Humanos	Chefe do Setor de Formação As chefias das áreas funcionais envolvidas, consoante a temática das ações	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de ações de formação previstas para o ano 2022 ocorridas no período correspondente ao horário normal de trabalho e o total de ações de formação	Todas as ações de formação promovidas ou a promover até ao final do ano têm lugar no período correspondente ao horário normal de trabalho	<b>Medida nº 3</b>

					promovidas na/pela empresa em 2022		
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Lançamento de uma campanha de incentivo à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado no sítio eletrónico da empresa, na intranet (se existente), por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, durante o período em que decorrem as inscrições para a ação de formação (especificar o período)	Direção de Recursos Humanos Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)  Departamento de Comunicação (se existente ou outro relevante para a execução da medida) (Identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis))	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)  Responsável (eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente) Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)  Departamento de Comunicação (se existente ou outro relevante para a execução da medida) (Identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis))	(Especificar o valor) €	Campanha divulgada no sítio eletrónico da empresa, na intranet (se existente), por correio eletrónico, e afixada em locais internos de reconhecida visibilidade durante o período em que decorrem as inscrições para a ação de formação (no período de referência)	Campanha divulgada no sítio eletrónico da empresa, na intranet (se existente), por correio eletrónico, e afixada em locais internos de reconhecida visibilidade durante o período em que decorrem as inscrições para a ação de formação (especificar o período)	

**Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias**

<b>OBJETIVOS</b>	<b>MEDIDAS</b>	<b>DEPARTAMENTOS UNIDADES RESPONSÁVEIS Ponto focal</b>	<b>DEPARTAMENTOS UNIDADES ENVOLVIDOS Ponto focal</b>	<b>ORÇAMENTO</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>META</b>	<b>OBSERVAÇÕES DA EMPRESA</b>	<b>Nº da medida (p/orientação matriz de verificação)</b>
Assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, na divulgação das ações de formação, a descrição do perfil	Direção de Recursos Humanos Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)	(Especificar o valor) €	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência Descrições do perfil de formandos/as divulgadas fazem	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros (especificar o número de dias) do ano de referência		

	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				referência a ambos os sexos e não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, no 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		
Promove a dessegregação 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 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	Direção de Recursos Humanos Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)	Responsável pela área associada à formação Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)	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 abrangidas por ações de formação profissional, que frequentam essas ações de formação, no ano de referência Número de trabalhadores/as com escolaridade reduzida	Procedimento interno criado e implementado, nos primeiros (especificar o número de dias) dias do ano de referência (Especificar a percentagem mínima) % de trabalhadores e % de trabalhadoras do sexo com menor representação na profissão abrangida por ações de formação profissional, a		



	<p>qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção</p>				<p>abrangidos/as por ações de formação profissional, no ano de referência</p> <p>Número de trabalhadores/as sem qualificação, abrangidos/as por ações de formação profissional, no ano de referência</p> <p>Número de trabalhadores/as responsáveis por famílias monoparentais abrangidos/as por ações de formação profissional, no ano de referência</p> <p>Número de trabalhadores/as que tenham gozado licença parental ou por adoção abrangidos/as por ações de formação profissional no ano de referência</p>	<p>frequentar essas ações de formação (Especificar a percentagem mínima) % de trabalhadores e % de trabalhadoras do sexo com escolaridade reduzida abrangidos/as por ações de formação profissional, no ano de referência (Especificar a percentagem mínima) % de trabalhadores e % de trabalhadoras sem qualificação, abrangidos/as por ações de formação profissional, no ano de referência (Especificar a percentagem mínima) % de trabalhadores e % de trabalhadoras responsáveis por famílias monoparentais</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--	--

						abrangidos/as por ações de formação profissional, no ano de referência (Especificar a percentagem mínima) % de trabalhadores e % de trabalhadoras que tenham gozado licença parental ou por adoção abrangidos/as por ações de formação profissional no ano de referência		
							A empresa proporciona igualdade de oportunidades a mulheres e homens na participação em todas as ações de formação, realizando muitas ações sobre matérias transversais à empresa de modo que todos(as) trabalhadores(as) possam nelas participar	

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

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS UNIDADES RESPONSÁVEIS Ponto focal	DEPARTAMENTOS UNIDADES ENVOLVIDOS Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras	Direção de Recursos Humanos Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)		(especificar o valor) €	Número, tipo, capacidade, horário de funcionamento, etc. de equipamentos disponibilizados no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras com filhos/filhas (ou outras crianças a cargo) que beneficiaram dos equipamentos disponibilizados e o total de trabalhadores e trabalhadoras com filhos/filhas (ou outras crianças a cargo) no ano de referência Número e tipo de apoios financeiros concedidos no ano de referência Rácio entre o número de	Disponibilizar (especificar o número, o tipo, a capacidade, o horário de funcionamento, etc.) equipamentos, no ano de referência Abranger (especificar a percentagem mínima) % de trabalhadores e % de trabalhadoras com filhos/filhas (ou outras crianças a cargo) pelos equipamentos disponibilizados, no ano de referência Conceder (especificar o número e o tipo) apoios financeiros, no ano de referência Abranger (especificar a percentagem mínima) % de trabalhadores e % de trabalhadoras com filhos/filhas (ou outras crianças a cargo) pelos apoios financeiros, no ano de referência	

					trabalhadores e trabalhadoras com filhos/filhas (ou outras crianças a cargo) que beneficiaram dos apoios financeiros e o total de trabalhadores e trabalhadoras com filhos/filhas (ou outras crianças a cargo) no ano de referência Número de tipo de protocolos celebrados no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras com filhos/filhas (ou outras crianças a cargo) que beneficiaram dos protocolos celebrados e o total de trabalhadores e trabalhadoras com filhos/filhas (ou outras crianças a cargo) no ano de referência	Celebrar (especificar o número e o tipo) protocolos, no ano de referência Abranger (especificar a percentagem mínima) % de trabalhadores e % de trabalhadoras com filhos/filhas (ou outras crianças a cargo) pelos protocolos celebrados, no ano de referência	
--	--	--	--	--	---	---	--

**casanovacSubdimensão: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial**

<b>OBJETIVOS</b>	<b>MEDIDAS</b>	<b>DEPARTAMENTOS /UNIDADES RESPONSÁVEIS /Ponto focal</b>	<b>DEPARTAMENTOS /UNIDADES ENVOLVIDOS /Ponto focal</b>	<b>ORÇAMENTO</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>META</b>	<b>OBSERVAÇÕES DA EMPRESA</b>
Garantir que a organização dos	Concessão por iniciativa da	Direção de Recursos Humanos	Responsável (eis) pela(s) demais áreas	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de	(Especificar a percentagem mínima)	

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	empresa, de horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)	funcionais da empresa (eventualmente) (Identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis))		trabalhadores com horário flexível e o total de trabalhadores no ano de referência e o Rácio entre o número de trabalhadoras com horário flexível e o total de trabalhadoras no ano de referência	% de trabalhadores e % de trabalhadoras com horário flexível no ano de referência	
--	--	---	--	--	---	---	--

**Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias**

<b>OBJETIVOS</b>	<b>MEDIDAS</b>	<b>DEPARTAMENTOS UNIDADES RESPONSÁVEIS Ponto focal</b>	<b>DEPARTAMENTOS UNIDADES ENVOLVIDOS Ponto focal</b>	<b>ORÇAMENTO</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>META</b>	<b>OBSERVAÇÕES DA EMPRESA</b>	<b>Nº da medida (p/orientação matriz de verificação)</b>
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação ente 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 Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência 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	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros (especificar o número de dias) 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		

					total de trabalhadoras com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida no ano de referência			
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Subdimensão: Faltas							
OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS UNIDADES RESPONSÁVEIS Ponto focal	DEPARTAMENTOS UNIDADES ENVOLVIDOS Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA
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	Definição e concessão a trabalhadores e trabalhadoras de períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos	Direção de Recursos Humanos Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)		(especificar o valor) €	Períodos definidos e concedidos, no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadores que beneficiaram de períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos e o total de trabalhadores em situação passível da aplicação da medida no ano de referência e Rácio entre o número de trabalhadoras que beneficiaram de períodos de ausência para assistência a filho ou filha	Definição dos períodos de ausência até ao final (especificar o período) do ano de referência Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida com concessão de períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos, no ano de referência	

					superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos e o total de trabalhadoras em situação passível da aplicação da medida no ano de referência		
--	--	--	--	--	--	--	--

**Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias**

<b>OBJETIVOS</b>	<b>MEDIDAS</b>	<b>DEPARTAMENTOS UNIDADES RESPONSÁVEIS Ponto focal</b>	<b>DEPARTAMENTOS UNIDADES ENVOLVIDOS Ponto focal</b>	<b>ORÇAMENTO</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>META</b>	<b>OBSERVAÇÕES DA EMPRESA</b>	<b>Nº da medida (p/orientação matriz de verificação)</b>
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	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, 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	Direção de Recursos Humanos Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado no ano de referência Rácio entre o número de caso sem 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	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros (especificar o número de dias) dias do ano de referência Todas (100%) 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 as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por		

	educativa deste/a, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um/a				educativa deste/a, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um/a, e o total de casos passíveis da respectiva aplicação, no ano de referência	motivo da situação educativa deste/a, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um/a		
--	--	--	--	--	--	---	--	--

**Subdimensão: Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar**

**Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias**

<b>OBJETIVOS</b>	<b>MEDIDAS</b>	<b>DEPARTAMENTOS /UNIDADES RESPONSÁVEIS /Ponto focal</b>	<b>DEPARTAMENTOS UNIDADES ENVOLVIDOS Ponto focal</b>	<b>ORÇAMENTO</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>META</b>	<b>OBSERVAÇÕES DA EMPRESA</b>	<b>Nº da medida (p/orientação matriz de verificação)</b>
Garantir que o regime de dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho 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	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita 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	Direção de Recursos Humanos Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)		Não envolve custos específicos	Procedimentos 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 trabalhadores com filho/a menor de 3 anos de idade que	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros (especificar o número de dias) 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		



					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 do regime de adaptabilidade 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	regime de adaptabilidade grupal, no ano de referência		
--	--	--	--	--	--	---	--	--

Subdimensão: Teletrabalho							
OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS UNIDADES RESPONSÁVEIS Ponto focal	DEPARTAMENTOS UNIDADES ENVOLVIDOS Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA
Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras,	Aplicação, por iniciativa própria, do regime de teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Direção de Recursos Humanos Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)	Responsável (eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente) (Identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis))	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de trabalhadores em regime de teletrabalho e o total de trabalhadores no ano de referência	(Especificar a percentagem mínima) % de trabalhadores e % trabalhadoras em regime de teletrabalho no ano de referência	

em particular dos/as que têm responsabilidades familiares							
	Criação de procedimento simplificado que facilite a atribuição do regime de teletrabalho como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Direção de Recursos Humanos	Diretores das diversas áreas funcionais	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras em regime de teletrabalho e o total de trabalhadores e trabalhadoras no ano de referência	Todos/as trabalhadores/as que preencham os pressupostos	<b>Medida nº 4</b>

**Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias**

<b>OBJETIVOS</b>	<b>MEDIDAS</b>	<b>DEPARTAMENTOS UNIDADES RESPONSÁVEIS</b> <b>Ponto focal</b>	<b>DEPARTAMENTOS UNIDADES ENVOLVIDOS</b> <b>Ponto focal</b>	<b>ORÇAMENTO</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>META</b>	<b>OBSERVAÇÕES DA EMPRESA</b>	<b>Nº da medida (p/orientação matriz de verificação)</b>
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	Criação e implementação de procedimentos internos 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	Direção de Recursos Humanos Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)	Responsável (eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente) (Identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis))	Não envolve custos específicos	Procedimentos internos criados e implementados, no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadores com filho/a com idade até 3 anos em regime de teletrabalho e o total de trabalhadores no ano de referência e Rácio entre o número de trabalhadoras com filho/a com idade até de 3 anos em regime de teletrabalho e o total de	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros (especificar o número de dias) dias do ano de referência		

	recursos e meios para o efeito				trabalhadoras no ano de referência			
--	--------------------------------	--	--	--	------------------------------------	--	--	--

**Subdimensão: Jornada contínua** (apenas para setor público empresarial)

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS UNIDADES RESPONSÁVEIS Ponto focal	DEPARTAMENTOS UNIDADES ENVOLVIDOS Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA
Garantir que a modalidade de jornada contínua 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	Aplicação, por iniciativa própria, da modalidade de jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares	Direção de Recursos Humanos Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)	Responsável (eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente) (Identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis))	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de trabalhadores com responsabilidades familiares em modalidade de jornada contínua e o total de trabalhadores com responsabilidades familiares no ano de referência e Rácio entre o número de trabalhadoras com responsabilidades familiares em modalidade de jornada contínua e o total de trabalhadoras com responsabilidades familiares no ano de referência		

**Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias**

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS UNIDADES RESPONSÁVEIS Ponto focal	DEPARTAMENTOS UNIDADES ENVOLVIDOS Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	Nº da medida (p/orientação matriz de verificação)
Garantir que a modalidade de jornada contínua contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa concede a modalidade de jornada contínua a pedido de trabalhador ou	Direção de Recursos Humanos Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)	Responsável (eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente) (Identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis))	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadores responsáveis por criança menor de 12anos ou,	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros (especificar o número de dias) dias do ano de referência Todos/as (100%) os/as		

e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	trabalhadora por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica				independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica em modalidade de jornada contínua e o total de trabalhadores responsáveis por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade com deficiência ou doença crónica que pediram jornada continua no ano de referência e Rácio entre o número de trabalhadoras responsáveis por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica em modalidade de jornada contínua e o total de trabalhadoras responsáveis por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade com deficiência ou doença crónica que pediram jornada	trabalhadores/as responsáveis por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que pediram jornada contínua com concessão de jornada contínua, no ano de referência		
--	---	--	--	--	---	---	--	--

					continua no ano de referência			
--	--	--	--	--	-------------------------------	--	--	--

**Subdimensão: Meia jornada (apenas para setor público empresarial)**

**Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias**

<b>OBJETIVOS</b>	<b>MEDIDAS</b>	<b>DEPARTAMENTOS UNIDADES RESPONSÁVEIS Ponto focal</b>	<b>DEPARTAMENTOS UNIDADES ENVOLVIDOS Ponto focal</b>	<b>ORÇAMENTO</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>META</b>	<b>OBSERVAÇÕES DA EMPRESA</b>	<b>Nº da medida (p/orientação matriz de verificação)</b>
Garantir que a modalidade de meia jornada 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 concede a modalidade de meia jornada a pedido de trabalhador ou trabalhadora – i) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica	Direção de Recursos Humanos Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)	Responsável (eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente) (Identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis))	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadores i) com 55 anos ou mais e que tenham netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenham filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica em modalidade de meia jornada e o total de trabalhadores i) com 55 anos ou mais e que tenham netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenham filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros (especificar o número de dias) dias do ano de referência Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as i) com 55 anos ou mais e que tenham netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenham filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica em modalidade de meia jornada com concessão de meia jornada, no ano de referência		

					doença crónica que pediram meia jornada no ano de referência e Rácio entre o número de trabalhadoras i) com 55 anos ou mais e que tenham netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenham filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica em modalidade de jornada contínua e o total de trabalhadoras i) com 55 anos ou mais e que tenham netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenham filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que pediram meia jornada no ano de referência			
--	--	--	--	--	---	--	--	--

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS UNIDADES RESPONSÁVEIS Ponto focal	DEPARTAMENTOS UNIDADES ENVOLVIDOS Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	
Prevenir e combater o assédio no trabalho Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	Realização de ações de sensibilização sobre a prática de assédio no trabalho e de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de trabalhadores e trabalhadoras	Direção de Recursos Humanos Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)	Estruturas representativas de trabalhadores/as (Identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis))	(Especificar o valor) €	Rácio entre o número de trabalhadores abrangidos por ações de sensibilização e o total de trabalhadores no ano de referência e Rácio entre o número de trabalhadoras abrangidas por ações de sensibilização e o total de trabalhadoras no ano de referência	(Especificar percentagem) % de trabalhadores e % de trabalhadoras abrangidos/as por ações de sensibilização no ano de referência		
	Inclusão no Plano de formação para o ano de 2022 de uma ação de sensibilização sobre assédio no trabalho	Direção de Recursos Humanos		1200,00€	Rácio entre o número de trabalhadores abrangidos por ações de sensibilização e o total de trabalhadores no ano de 2022	50% dos trabalhadores/as e trabalhadoras da empresa	<b>Medida nº 5</b>	
Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias								
OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS UNIDADES RESPONSÁVEIS Ponto focal	DEPARTAMENTOS UNIDADES ENVOLVIDOS Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	Nº da medida (p/orientação matriz de verificação)
Garantir a prevenção e o combate ao	Criação e implementação de procedimento interno para	Direção de Recursos Humanos		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros		

assédio no trabalho	assegurar que a empresa confere o direito de indenização à vítima de prática de assédio	Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)			Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras vítimas da prática de assédio com direito a indenização e o total de trabalhadores e trabalhadoras vítimas da prática de assédio no ano de referência	(especificar número de dias) dias do ano de referência Todos/as (100%) os trabalhadores e as trabalhadoras vítimas da prática de assédio com direito a indenização, no ano de referência		
---------------------	---	---	--	--	---	--	--	--