

# Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)

O Guião integra:

- Matriz de apoio ao diagnóstico;
- Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade;
- Matriz de verificação da execução do plano para a igualdade e do cumprimento das recomendações da CITE.

No cumprimento do **Despacho Normativo n.º 18/2019**, de 21 de Junho, 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.

**Autoria:** Sara Falcão Casaca (ISEG-Universidade de Lisboa) e Heloísa Perista (CESIS)

**Propriedade:** CITE, 2019.

## **Nota prévia**

As matrizes integram as cinco áreas contempladas no Despacho Normativo n.º18/2019:

- Igualdade no acesso a emprego;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Igualdade remuneratória;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Estas áreas estão destacadas no Índice que se apresenta. Para orientação das entidades empregadoras que pretendam aprofundar a integração de uma perspetiva de igualdade entre mulheres e homens nos seus diagnósticos e planos para a igualdade, as matrizes contemplam ainda outras dimensões relevantes.

## **Índice de dimensões**

1. Estratégia, missão e valores
2. **Igualdade no acesso a emprego**
  - 2.1. Anúncios, seleção e recrutamento
  - 2.2. Período experimental
3. Formação inicial e contínua
4. **Igualdade nas condições de trabalho**
  - 4.1. Avaliação de desempenho
  - 4.2. Promoção / progressão na carreira profissional
  - 4.3. **Salários**
5. **Proteção na parentalidade**
  - 5.1. Licenças / licenças partilhadas
  - 5.2. Dispensas; Faltas
  - 5.3. Redução do tempo de trabalho

5.4. Formação para reinserção profissional

5.5. Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

5.6. Proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo da licença parental

5.7. Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou com trabalhador/a no gozo da licença parental

## **6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal**

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

6.2. Faltas

6.3. Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho e trabalho suplementar

6.4. Teletrabalho

6.5. Jornada contínua

6.6. Meia jornada

## **7. Prevenção da prática de assédio no trabalho**

As **referências** utilizadas na elaboração do Guião são disponibilizadas no final, após as três matrizes.

# **Matriz de apoio ao diagnóstico**

EMPRESA				
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO				
SETOR:	Setor público empresarial		Empresa cotada em bolsa	

*Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa*

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão</i>  <i>Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
Na empresa existe um Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens? <i>(Fonte 1)</i>				Obrigação legal. Consultar: Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto. Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do Setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa <a href="https://dre.pt/home/-/dre/107791612/details/maximized">https://dre.pt/home/-/dre/107791612/details/maximized</a>

<p>A empresa tem publicado no seu sítio da internet e na intranet (se existente) o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?</p>				<p>Obrigaç�o legal. Consultar: Lei n.� 62/2017, de 1 de agosto. Regime da representa�o equilibrada entre mulheres e homens nos �rg�os de administra�o e de fiscaliza�o das entidades do Setor p�blico empresarial e das empresas cotadas em bolsa <a href="https://dre.pt/home/-/dre/107791612/details/maximized">https://dre.pt/home/-/dre/107791612/details/maximized</a></p>
<p>A empresa tem inscrito na sua miss�o e nos seus valores o compromisso com a promo�o da igualdade entre mulheres e homens?</p>				
<p>Nos documentos estratégicos (ex.: miss�o e valores, relatórios e planos de atividade, relatório de sustentabilidade, regulamentos internos, código de conduta e código de tica), é feita men�o expressa à igualdade e não discrimina�o entre mulheres e homens enquanto valor da empresa? (Fontes 1,7)</p>				
<p>A empresa estabeleceu ou tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promo�o da igualdade entre mulheres e homens? (Fonte 1)</p>				
<p>A empresa procedeu à cria�o de um Comit (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens, tendo formalizado as respetivas competências?</p>				
<p>Em todos os instrumentos da empresa, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?</p>				

(Fonte 1)				
No ano de referência, a empresa afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens? (Fonte 1)				
A empresa promoveu ações de sensibilização e de informação junto do pessoal ao serviço acerca das medidas e objetivos do Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?				
A empresa divulga interna e externamente o seu compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens? (Fonte 1)				
A empresa divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens? (Fonte 1)				
Existem mecanismos institucionalizados de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras ou às suas estruturas representativas relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade? (Fonte 3)				
A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial?				

<i>(Fontes 6, 7, 8).</i>				
A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade?				
Existem, na empresa, procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?				
A empresa, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e/ou o clima organizacional, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade? <i>(Fontes 1,7)</i>				
A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)? <i>Pode consultar:</i> <a href="https://www.ciq.gov.pt/wp-content/uploads/2015/11/Guia_ling_mulhe_homens_Admin_Publica.pdf">https://www.ciq.gov.pt/wp-content/uploads/2015/11/Guia_ling_mulhe_homens_Admin_Publica.pdf</a>				

<p>(Fontes 1,8)</p>				
<p>A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?</p> <p>(Fontes 1,8)</p> <p>Pode consultar:</p> <p><a href="https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2015/11/Guia_ling_mulhe_homens_Admin_Publica.pdf">https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2015/11/Guia_ling_mulhe_homens_Admin_Publica.pdf</a></p>				
<p>Na relação com as partes interessadas e em eventuais relações estabelecidas com empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, a empresa procura assegurar que as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?</p> <p>(Fonte 3)</p>				
<p>Existem atualmente relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens?</p> <p>(Fonte 3)</p>				

## Prevenção de práticas discriminatórias

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão</i>  <i>Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
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?				Consultar: - nº 4 e n.º 5 do artigo 24º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>

EMPRESA				
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO				
SETOR:	Setor público empresarial		Empresa cotada em bolsa	

**Dimensão: Igualdade no Acesso a Emprego**

**Subdimensão: Anúncios, Seleção e Recrutamento**

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão</i>  <i>Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
Os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma objetiva e transparente? <i>(Fonte 7)</i>				
Em caso de vaga a preencher, a empresa define clara e previamente as exigências e as qualificações necessárias, os requisitos para o				

desempenho da função e a remuneração a atribuir previamente ao processo de seleção e recrutamento? <i>(Fonte 4)</i>				
A empresa proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género? <i>(Fonte 1)</i>				
Na constituição das equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens? <i>(Fontes 1,7)</i>				
Caso a empresa recorra a empresas especializadas de seleção e recrutamento, são-lhes fornecidas orientações no sentido de assegurar uma representação equilibrada de mulheres e homens entre as pessoas candidatas? <i>(Fontes 1,8)</i>				
A empresa encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as? <i>(Fontes 1,7)</i>				

### Prevenção de práticas discriminatórias

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta “não”]
---	-----	-----	--	---

			<p><i>Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i></p>	
<p>Os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?</p>				<p>Verificar anúncios de emprego publicitados no ano de diagnóstico.</p> <p>Consultar:  - nº 1, nº 2 e nº 4 do artigo 30º do Código do Trabalho  - nº 1 e alínea a do nº 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho  <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></p> <p>Pode consultar ainda o(s) recurso(s) de apoio:  <a href="http://cite.gov.pt/pt/acite/anuncios.html">http://cite.gov.pt/pt/acite/anuncios.html</a></p>
<p>Os anúncios contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível?</p>				<p>Consultar:  - nº 1, nº 2 e nº 4 do artigo 30º do Código do Trabalho  <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></p> <p>- Parecer nº 10/CITE/91  <a href="http://cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres1991/10-91n.pdf">http://cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres1991/10-91n.pdf</a></p> <p>Pode consultar ainda o(s) recurso(s) de apoio:  <a href="http://cite.gov.pt/pt/acite/anuncios.html">http://cite.gov.pt/pt/acite/anuncios.html</a></p>

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?				Consultar: - artigo 32º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>
O processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria do/a trabalhador/a, uma descrição sumária das funções correspondentes, o valor e a periodicidade da retribuição?				Consultar: - alínea a do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho - alínea c do n.º 3 do artigo 106º do Código do Trabalho - n.º 5 do artigo 106º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>

*Subdimensão: Período experimental*

**Prevenção de práticas discriminatórias**

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<p><b>OBSERVAÇÕES</b>  <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão</i></p> <p><i>Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i></p>	<p><b>ALERTAS (CITE)</b>  [alertas em caso de resposta "não"]</p>
---	-----	-----	---	---

<p>No período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção?</p>				<p>Consultar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n.º 1 e alínea a do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></li> <li>- Artigo 62º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></li> <li>- Artigo 50.ª a 60.º da Lei 102/2009, de 10 de Setembro <a href="https://dre.pt/pesquisa/-/search/490009/details/maximized">https://dre.pt/pesquisa/-/search/490009/details/maximized</a></li> </ul> <p>Consultar também:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Artigo 111.º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></li> </ul>
---	--	--	--	---

*Subdimensão: Não renovação de contratos a termo*

### Prevenção de práticas discriminatórias

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta “não”]
---	-----	-----	--	---

			<i>Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	
A empresa substitui temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos?				- n.º 1 e alínea b do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>

EMPRESA				
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO				
SETOR:	Setor público empresarial		Empresa cotada em bolsa	

**Dimensão: Formação Inicial e Contínua**

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão</i>  <i>Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
<p>A empresa, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens? <i>(Fontes 1,7)</i> Consultar: - n.º 1 e alínea b do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho - artigo 131.º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></p>				

A empresa integra, no plano de formação anual, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho?				
A formação promovida na/pela empresa é oferecida no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido ?				
A empresa compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na empresa, designadamente incentivando a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado? <i>(Fontes 1, 7)</i>				Consultar: - n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>

### Prevenção de práticas discriminatórias

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão</i>  <i>Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
A descrição do perfil do/a formando/a, na divulgação de ações de formação, é definida com referência a ambos os sexos e não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?				Consultar: - n.º 1 e alínea b do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho  Consultar também:

				<p>- nº 3 do artigo 30º do Código do Trabalho  <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></p>
<p>A empresa assegura a oportunidade a mulheres e a homens de terem igual acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei?  <i>(Fonte 7)</i></p>				<p>Consultar:  - nº 1 e alínea b do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho</p> <p>Consultar também:  - nº 3 do artigo 30º do Código do Trabalho  <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>  <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></p>
<p>Em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, a empresa concede, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção?</p>				<p>Consultar:  - nº 1, n.º 3 e n.º 4 do artigo 30º do Código do Trabalho</p> <p>Consultar também:  - alínea a do Artigo 130.º do Código do Trabalho.  <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></p>

EMPRESA				
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO				
SETOR:	Setor público empresarial		Empresa cotada em bolsa	

**Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho**

**Subdimensão: Avaliação de desempenho**

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão</i>  <i>Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
<p>Na empresa, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação (direta ou indireta) baseada no sexo e/ou qualquer penalização decorrente do exercício de responsabilidades familiares?</p> <p><i>(Fontes 1,7)</i></p>				

A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na avaliação de desempenho para prevenir enviesamentos de género?				
Existe algum sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho? <i>(Fonte 4)</i>				
As ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho são aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens e por mulheres? <i>(Fonte 5)</i>				
A empresa divulga o modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas?				

### Prevenção de práticas discriminatórias

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão</i>  <i>Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]

<p>A empresa garante que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade?</p> <p>(Fonte 4)</p>				<p>Consultar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n.º 1 e n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho.</li> <li>- alínea b do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho.</li> <li>- n.º 4 do artigo 31.º do Código do Trabalho.</li> <li>- n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho.</li> </ul> <p><a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></p>
---	--	--	--	--

**Subdimensão: Promoção / Progressão da carreira profissional**

<p style="text-align: center;">QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO</p>	<p style="text-align: center;">SIM</p>	<p style="text-align: center;">NÃO</p>	<p style="text-align: center;"><b>OBSERVAÇÕES</b></p> <p><i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão</i></p> <p><i>Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>ALERTAS (CITE)</b></p> <p>[alertas em caso de resposta "não"]</p>
<p>As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações/ escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela empresa, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira?</p> <p>(Fontes 1,7)</p>				

<p>A empresa proporciona de igual forma a homens e mulheres a participação em projetos que permitem o desenvolvimento de competências, assim como a assunção de responsabilidades de coordenação e gestão?</p>				
<p>A empresa, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo? <i>(Fontes 1,7)</i></p>				
<p>A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)?</p>				
<p>A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio? <i>(Fonte 3)</i></p>				
<p>A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas? <i>(Fonte 1)</i></p>				
<p>A empresa tem implementado um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?</p>				
<p>A empresa adota procedimentos no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter a oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares?</p>				

<p>A empresa promove acções de formação, práticas de mentoria, de aconselhamento, <i>coaching</i>, apadrinhamento/amadrinhamento (<i>sponsorship</i>) para facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares?</p>				
<p>A empresa promove práticas de mentoria, de aconselhamento, <i>coaching</i>, apadrinhamento/amadrinhamento (<i>sponsorship</i>) para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo, de direcção e chefia? (Fonte 1)</p>				
<p>A empresa tem programas de mentoria e apadrinhamento/amadrinhamento, para pessoas do sexo sub-representado em funções de direcção e chefia com o objetivo de aumentar a rede de contactos, a visibilidade e a projecção do seu trabalho, e de desenvolver competências ao nível da liderança? (Fonte 1)</p>				
<p>A empresa, quando tem de seleccionar alguém para uma posição internacional, procura assegurar um tratamento equitativo das candidaturas no que concerne à aplicação do princípio da igualdade e não discriminação? (Fonte 7)</p>				
<p>A empresa assegura que, para efeitos de progressão na carreira, estão excluídos os critérios associados à disponibilidade dos trabalhadores e das trabalhadoras ou às suas responsabilidades familiares? (Fonte 4)</p>				
<p>A empresa tem parcerias e protocolos com universidades e instituições similares de modo a facilitar a formação de pessoas do sexo sub-representado em áreas de gestão / liderança / tecnológicas</p>				

(ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional?				
A empresa tem protocolos com associações de <i>networking</i> e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?				
A empresa participa em eventos da comunidade escolar e formativa para promover o interesse das/os estudantes por uma área de estudos que permita oportunidades de carreira na empresa ou no seu sector de atividade, tendo em vista o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e nos diversos setores de atividade económica?				
A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo, de direção e chefia)? <i>(Fonte 1)</i>				

**Prevenção de práticas discriminatórias**

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta “não”]
---	-----	-----	-------------	---

			<p><i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão</i></p> <p><i>Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i></p>	
<p>A empresa cumpre a representação mínima de pessoas de cada sexo relativa aos órgãos de administração, segundo o limiar estabelecido na Lei n.º 62/2017?</p> <p>[Informação: Setor publico empresarial: A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3% após 1 de janeiro de 2018</p> <p>Empresas cotadas em bolsa: A proporção de pessoas de cada sexo designadas de novo para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018, e a 33,3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020]</p>				<p>Consultar: - Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto <a href="https://dre.pt/home/-/dre/107791612/details/maximized">https://dre.pt/home/-/dre/107791612/details/maximized</a></p> <p>Portaria n.º 174/2019, de 6 de junho <a href="http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/Port_174_2019.pdf">http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/Port_174_2019.pdf</a></p>
<p>A empresa cumpre a representação mínima de pessoas de cada sexo relativa aos órgãos de fiscalização, segundo o limiar estabelecido na Lei n.º 62/2017?</p> <p>[Informação: Setor publico empresarial:</p>				<p>Consultar: - Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto <a href="https://dre.pt/home/-/dre/107791612/details/maximized">https://dre.pt/home/-/dre/107791612/details/maximized</a></p> <p>Portaria n.º 174/2019, de 6 de junho</p>

<p>A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3% após 1 de janeiro de 2018</p> <p>Empresas cotadas em bolsa:  A proporção de pessoas de cada sexo designadas de novo para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018, e a 33,3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020]</p>				<a href="http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/Port_174_2019.pdf">http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/Port_174_2019.pdf</a>
<p>Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo no órgão de administração da empresa?</p>	Homens	Mulheres		
<p>Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo nos órgãos de fiscalização da empresa?</p>	Homens	Mulheres		
<i>Subdimensão: Salários</i>				
<b>QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>	<b>OBSERVAÇÕES</b>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta “não”]

			<p><i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão</i></p> <p><i>Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i></p>	
A empresa tem definida uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por função?				
Existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa? (Fonte 4)				
A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na análise de funções, e/ou na avaliação dos postos de trabalho e na determinação salarial de modo a prevenir enviesamentos de género? (Fonte 1)				<p>Pode consultar ainda o(s) seguinte(s) recurso(s) de apoio:</p> <p><a href="http://www.cgtp.pt/images/stories/imagens/2009/01/r_avalorizar_referencial.pdf">http://www.cgtp.pt/images/stories/imagens/2009/01/r_avalorizar_referencial.pdf</a></p> <p><a href="http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/igualdade_salarial.pdf">http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/igualdade_salarial.pdf</a></p>
A empresa tem implementados procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo?				<p>Pode consultar ainda o(s) seguinte(s) recurso(s) de apoio:</p> <p><a href="http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/igualdade_salarial.pdf">http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/igualdade_salarial.pdf</a></p> <p><a href="http://calculadora.cite.pt/index.php/welcome/home">http://calculadora.cite.pt/index.php/welcome/home</a></p>

<p>A empresa, na atribuição de retribuições complementares (ex.: prémios e regalias acessórias) e subsídios, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares? (Fonte 7)</p>				<p>Pode consultar ainda o(s) seguinte(s) recurso(s) de apoio:  <a href="http://calculadora.cite.pt/index.php/welcome/home">http://calculadora.cite.pt/index.php/welcome/home</a></p>
<p>A empresa divulga a tabela salarial, onde consta o vencimento atribuído por profissão/categoria profissional, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas? (Fonte 1)</p>				
<p>A empresa divulga os critérios de atribuição de prémios de produtividade/desempenho, de assiduidade, de distribuição de lucros, etc., junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?</p>				
<p>Apenas para empresa do Sector empresarial do Estado: A empresa tem procedido, de três em três anos, à elaboração de um relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações (tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014)?</p>				<p>Consultar: RCM n.º 18/2014 <a href="http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/RCM_18_2014.pdf">http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/RCM_18_2014.pdf</a></p>
<p>Apenas para empresa do Sector empresarial do Estado: A empresa tem divulgado internamente a informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, disponibilizando essa informação no respetivo sítio na Internet (tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014)?</p>				<p>Consultar: RCM n.º 18/2014 <a href="http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/RCM_18_2014.pdf">http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/RCM_18_2014.pdf</a></p>

<p>Apenas para empresa do Sector empresarial do Estado: A empresa, na sequência do relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens, tem adotado medidas concretas para eliminar as diferenças identificadas (tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014)?</p>				<p>Consultar: RCM n.º 18/2014 <a href="http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/RCM_18_2014.pdf">http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/RCM_18_2014.pdf</a></p>
---	--	--	--	---

### Prevenção de práticas discriminatórias

<p>QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO</p>	<p>SIM</p>	<p>NÃO</p>	<p><b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão</i>  <i>Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i></p>	<p><b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]</p>
<p>A empresa dispõe de um sistema de análise das funções, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual"?</p>				<p>Consultar: - alíneas c e d do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho. - n.º 1 e alínea c do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho. - n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho. - artigo 270.º do Código do Trabalho. <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></p> <p>Pode consultar ainda o(s) seguinte(s) recurso(s) de apoio: <a href="http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/igualdade_salarial.pdf">http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/igualdade_salarial.pdf</a></p>

				<a href="http://cite.gov.pt/assts_scratches/Guia_CD.pdf">http://cite.gov.pt/assts_scratches/Guia_CD.pdf</a>
<p>A determinação do valor das retribuições (base e complementares) é feita tendo por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de modo a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual"?</p> <p><i>(Fonte 5)</i></p>				<p>Consultar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- alíneas c e d do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho.</li> <li>- n.º 1 e alínea c do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho.</li> <li>- n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho.</li> <li>- artigo 270.º do Código do Trabalho.</li> </ul> <p><a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></p> <p>Pode consultar ainda o(s) seguinte(s) recurso(s) de apoio:</p> <p><a href="http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/igualdade_salarial.pdf">http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/igualdade_salarial.pdf</a></p> <p><a href="http://cite.gov.pt/assts_scratches/Guia_CD.pdf">http://cite.gov.pt/assts_scratches/Guia_CD.pdf</a></p>
<p>A descrição dos postos de trabalho e das funções é realizada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto para os postos de trabalho de predominância feminina como para os de predominância masculina, no que diz respeito a qualificações, responsabilidade, atribuída, experiência exigida, esforço psíquico e físico, e condições em que o trabalho é efetuado?</p> <p><i>(Fontes 4,5)</i></p>				<p>Consultar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- alíneas c e d do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho.</li> </ul> <p>Pode consultar ainda o(s) seguinte(s) recurso(s) de apoio:</p> <p><a href="http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/igualdade_salarial.pdf">http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/igualdade_salarial.pdf</a></p> <p><a href="http://cite.gov.pt/assts_scratches/Guia_CD.pdf">http://cite.gov.pt/assts_scratches/Guia_CD.pdf</a></p>

<p>A descrição de funções/tarefas existente na empresa está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e a homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo?</p>				<p>Consultar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- alíneas c e d do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho.</li> <li>- n.º 1 e alínea c do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho.</li> <li>- n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho.</li> <li>- artigo 270.º do Código do Trabalho.</li> </ul> <p><a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></p> <p>Pode consultar ainda o(s) seguinte(s) recurso(s) de apoio:</p> <p><a href="http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/igualdade_salarial.pdf">http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/igualdade_salarial.pdf</a></p> <p><a href="http://cite.gov.pt/assts_scratches/Guia_CD.pdf">http://cite.gov.pt/assts_scratches/Guia_CD.pdf</a></p>
<p>A empresa garante que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade? (Fonte 4)</p>				<p>Consultar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n.º 1 e n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho.</li> <li>- alínea b do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho.</li> <li>- n.º 4 do artigo 31.º do Código do Trabalho.</li> <li>- n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho.</li> </ul> <p><a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></p>

<p>Os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina? (Fonte 4)</p>				<p>Consultar:  - alínea a do nº 2 do artigo 31º do Código do Trabalho.  - nº 3 do artigo 261º do Código do Trabalho.  - nº 3 do artigo 278º do Código do Trabalho.</p> <p>Pode consultar ainda o(s) seguinte(s) recurso(s) de apoio:  <a href="http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/igualdade_salarial.pdf">http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/igualdade_salarial.pdf</a>  <a href="http://cite.gov.pt/assts_scratches/Guia_CD.pdf">http://cite.gov.pt/assts_scratches/Guia_CD.pdf</a></p>
<p>A empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?</p>				<p>Consultar:  -n.º 3 e n.º 5 do artigo 32.º da Lei 105/2009, 14 de setembro.  <a href="https://dre.pt/pesquisa/-/search/489755/details/maximized">https://dre.pt/pesquisa/-/search/489755/details/maximized</a></p> <p>- Portaria n.º 55/2010, de 21 de janeiro.  <a href="https://dre.pt/pesquisa/-/search/616793/details/maximized">https://dre.pt/pesquisa/-/search/616793/details/maximized</a></p>
<p>A empresa divulga informações sobre as remunerações junto das estruturas representativas de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal é solicitado?</p>				<p>Consultar:  -n.º 3 e n.º 5 do artigo 32.º da Lei 105/2009, 14 de setembro.  <a href="https://dre.pt/pesquisa/-/search/489755/details/maximized">https://dre.pt/pesquisa/-/search/489755/details/maximized</a></p> <p>- Portaria n.º 55/2010, de 21 de janeiro.  <a href="https://dre.pt/pesquisa/-/search/616793/details/maximized">https://dre.pt/pesquisa/-/search/616793/details/maximized</a></p>



EMPRESA				
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO				
SETOR:	Setor público empresarial		Empresa cotada em bolsa	

**Dimensão: Proteção na Parentalidade**

**Subdimensão: Licenças / licenças partilhadas**

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão</i>  <i>Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei? <i>(Fonte 1)</i>				
A empresa concede aos trabalhadores homens licenças parentais com duração superior à prevista na lei?				

A empresa concede às trabalhadoras licenças parentais com duração superior à prevista na lei?				
A empresa concede aos trabalhadores homens que foram pais benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?				
A empresa concede às trabalhadoras que foram mães benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?				
A empresa concede aos trabalhadores homens licenças por adoção com duração superior à prevista na lei? (Fonte 8)				
A empresa concede às trabalhadoras licenças por adoção com duração superior à prevista na lei? (Fonte 8)				
A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?				
A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?				
A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?				
A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?				
A empresa procede a contratações para substituir temporariamente trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade?				

## Prevenção de práticas discriminatórias

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão</i>  <i>Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa afixa nas suas instalações ou divulga de forma adequada toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, consagra no mesmo toda essa legislação?				Consultar: - nº 4 do artigo 127º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>
A empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores?				Consultar: - artigo 35º do Código do Trabalho - artigo 64º do Código do Trabalho - artigo 65º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>
Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as trabalhadoras gozaram a licença em situação de risco clínico durante a gravidez?				Consultar: - artigo 36º do Código do Trabalho - artigo 37º do Código do Trabalho - alínea a do nº 1 do artigo 65º do Código do Trabalho - nº 5 e nº 7 do artigo 65º do Código do Trabalho

				<a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>
Em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozaram a licença por interrupção da gravidez?				Consultar: - artigo 38º do Código do Trabalho - alínea b do nº 1 do artigo 65º do Código do Trabalho - nº 5 e nº 7 do artigo 65º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>
Por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores tiveram direito a licença parental inicial?				Consultar: - artigo 40º do Código do Trabalho - alínea c do nº 1, nº 4, nº 5 e nº 7 do artigo 65º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>
Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental exclusiva do pai? (Fonte 5)				Consultar: - artigo 43º do Código do Trabalho - alínea c do nº 1, nº 4, nº 5 e nº 7 do artigo 65º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>
As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental exclusiva da mãe? (Fonte 5)				Consultar: - artigo 41º do Código do Trabalho - alínea c do nº 1, nº 4, nº 5 e nº 7 do artigo 65º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>

<p>Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a?</p>				<p>Consultar:  - artigo 42º do Código do Trabalho  - alínea c do nº 1, nº 4, nº 5 e nº 7 do artigo 65º do Código do Trabalho  <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></p>
<p>As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a?</p>				<p>Consultar:  - artigo 42º do Código do Trabalho  - alínea c do nº 1, nº 4, nº 5 e nº 7 do artigo 65º do Código do Trabalho  <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></p>
<p>Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozaram a licença por adoção?</p>				<p>Consultar:  - artigo 44º do Código do Trabalho  - alínea d do nº 1, nº 4, nº 5 e nº 7 do artigo 65º do Código do Trabalho  <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></p>
<p>A empresa respeitou o direito a licença parental complementar, após comunicação do trabalhador ou da trabalhadora, nos termos da lei?</p>				<p>Consultar:  - artigo 51º do Código do Trabalho  - alínea e do nº 1, nº 5 e nº 7 do artigo 65º do Código do Trabalho  <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></p>
<p>A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a?</p>				<p>Consultar:  - artigo 52º do Código do Trabalho  - nº 4, nº 5, nº 6 e nº 7 do artigo 65º do Código do Trabalho  <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></p>

A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica?				Consultar: - artigo 53º do Código do Trabalho - nº 4, nº 5, nº 6 e nº 7 do artigo 65º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>
--	--	--	--	--

**Subdimensão: Dispensas; Faltas**

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão</i>  <i>Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa concede aos trabalhadores homens dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?				
A empresa concede às trabalhadoras dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?				

A empresa concede aos trabalhadores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?				
A empresa concede às trabalhadoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?				
A empresa concede aos trabalhadores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?				
A empresa concede às trabalhadoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?				

### Prevenção de práticas discriminatórias

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<p><b>OBSERVAÇÕES</b>  <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão</i></p> <p><i>Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i></p>	<p><b>ALERTAS (CITE)</b>  [alertas em caso de resposta "não"]</p>
---	-----	-----	---	---

<p>A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para a adoção?</p>				<p>Consultar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- artigo 45º do Código do Trabalho</li> <li>- alínea j do nº 1, nº 5 e nº 7 do artigo 65º do Código do Trabalho</li> </ul> <p><a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></p>
<p>A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável?</p>				<p>Consultar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- artigo 46º do Código do Trabalho</li> <li>- nº 2, nº 5 e nº 7 do artigo 65º do Código do Trabalho</li> </ul> <p><a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></p>
<p>A empresa respeitou o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais?</p>				<p>Consultar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nº 5 e nº 6 do artigo 46º do Código do Trabalho</li> </ul> <p><a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></p>
<p>A empresa respeitou o direito a dispensa para aleitação do pai trabalhador e o direito a dispensa para amamentação ou aleitação da mãe trabalhadora?</p>				<p>Consultar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- artigo 47º do Código do Trabalho</li> <li>- nº 2, nº 5 e nº 7 do artigo 65º do Código do Trabalho</li> </ul> <p><a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></p> <p>Consultar ainda o seguinte recurso de apoio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Calculadora Amamentação/aleitação</li> <li>Dispensa diária em caso de tempo parcial</li> </ul> <p><a href="http://cite.gov.pt/pt/acite/calcamament.html">http://cite.gov.pt/pt/acite/calcamament.html</a></p>

A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a filho/a?				Consultar: - artigo 49º do Código do Trabalho - alínea f e alínea g do nº 1 e nº 5 do artigo 65º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>
A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a neto/a?				Consultar: - artigo 50º do Código do Trabalho - alínea f e alínea g do nº 1 e nº 5 do artigo 65º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>

*Subdimensão:* Redução do tempo de trabalho

Prevenção de práticas discriminatórias

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão</i>  <i>Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
---	-----	-----	---	---

A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica?				Consultar: - artigo 54º do Código do Trabalho - nº 5 do artigo 65º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>
---	--	--	--	---

**Subdimensão: Formação para reinserção profissional**

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<p align="center"><b>OBSERVAÇÕES</b></p> <p align="center"><i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão</i></p> <p align="center"><i>Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i></p>	<p align="center"><b>ALERTAS (CITE)</b></p> <p align="center">[alertas em caso de resposta "não"]</p>
A empresa aplica, por iniciativa própria, o direito a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica?				

## Prevenção de práticas discriminatórias

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão</i>  <i>Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica?				Consultar: - artigo 61º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.htm">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.htm</a> !

**Subdimensão: Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante**

## Prevenção de práticas discriminatórias

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
---	-----	-----	--	---

			<i>Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	
A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado (direito esse que se aplica a qualquer dos progenitores em caso de aleitação)?				Consultar: - artigo 58º do Código do Trabalho - alínea i do nº 1, nº 5 e nº 7 do artigo 65º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.htm">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.htm</a> !
A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a de idade inferior a 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado/a da prestação de trabalho suplementar?				Consultar: - artigo 59º do Código do Trabalho - alínea i do nº 1, nº 5 e nº 7 do artigo 65º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.htm">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.htm</a> !
A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho no período noturno?				Consultar: - artigo 60º do Código do Trabalho - alínea h do nº 1, nº 5 e nº 7 do artigo 65º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.htm">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.htm</a> !
A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde?				Consultar: - artigo 62º do Código do Trabalho - nº 5 do artigo 65º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.htm">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.htm</a> !

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

### Prevenção de práticas discriminatórias

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão</i>  <i>Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa cumpriu o disposto no artigo 63º do Código do Trabalho, tendo solicitado parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?				Consultar: - artigo 63º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.htm">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.htm</a> !

**Subdimensão:** Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou com trabalhador/a no gozo de licença parental

## Prevenção de práticas discriminatórias

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão</i>  <i>Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa cumpriu o disposto no nº 3 do artigo 144º do Código do Trabalho, tendo comunicado à CITE a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?				Consultar: - nº 3 do artigo 144º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>

EMPRESA				
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO				
SETOR:	Setor público empresarial		Empresa cotada em bolsa	

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

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras? <i>(Fonte 1)</i>				
A empresa tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de trabalhadoras e trabalhadores?				

(Fonte 1)				
A empresa divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)? (Fontes 1, 6, 7)				
A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de proximidade (ex: lavandaria, catering/take away, pequenas reparações)?				
A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar?				
A empresa tem medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores e trabalhadoras com netos/as de filhos/as adolescentes)? (Fontes 1, 6)				
A empresa possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? (Fontes 6, 7)				
A empresa prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? (Fontes 6, 7)				
A empresa possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário de trabalho diário, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?				

(Fontes 1, 6, 7)				
A empresa utiliza linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo na promoção e divulgação das suas políticas e práticas em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dirigindo-a de forma igual aos trabalhadores e às trabalhadoras?				
<b>Subdimensão: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial</b>				
<b>QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>	<b>OBSERVAÇÕES</b> Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa concede, por sua iniciativa, horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?				
A empresa encoraja os homens a usufruir de horário de trabalho flexível? (Fonte 1)				
A empresa proporciona formação/orientação a chefias intermédias para, na concessão de horário flexível de trabalho, terem presente o				

princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?				
Prevenção de práticas discriminatórias				
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu horário flexível?				Consultar: - artigo 56º do Código do Trabalho - artigo 57º do Código do Trabalho - artigo 64º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>
A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu trabalho a tempo parcial?				Consultar: - artigo 55º do Código do Trabalho - artigo 57º do Código do Trabalho

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- artigo 64º do Código do Trabalho</li> <li>- artigo 150º do Código do Trabalho</li> </ul> <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>
Tendo havido intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa solicitou a emissão de parecer prévio junto da CITE?				<p>Consultar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- artigo 55º do Código do Trabalho</li> <li>- artigo 56º do Código do Trabalho</li> <li>- artigo 57º do Código do Trabalho</li> </ul> <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>
No caso de existir parecer emitido pela CITE desfavorável à intenção de recusa de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeitou o parecer, permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário solicitado?				<p>Consultar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- n.º8 do artigo 55º do Código do Trabalho</li> <li>- n.º 6 do artigo 56º do Código do Trabalho</li> <li>- n.º 7 e n.º 10 do artigo 57º do Código do Trabalho</li> </ul> <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>
Tendo havido aceitação, nos precisos termos em que foi requerido, de pedido de prestação de atividade em regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa cumpriu o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho?				<p>Consultar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>nº 8 do artigo 57º do Código do Trabalho</li> <li>nº 10 do artigo 57º do Código do Trabalho</li> </ul>

				<a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>
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?				Consultar: - alínea b do nº 2 do artigo 212º do Código do Trabalho - artigo 220º do Código do Trabalho - nº 2 do artigo 221º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>
<b>Subdimensão: Faltas</b>				
<b>QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>	<b>OBSERVAÇÕES</b> Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]

A empresa concede períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?				
A empresa concede períodos de ausência para assistência a membro do agregado familiar (cônjuge ou em união de facto, parente ou afim) superior ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?				
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>				
<b>QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>	<p style="text-align: center;"><b>OBSERVAÇÕES</b></p> <p style="text-align: center;">Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão</p> <p style="text-align: center;">Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</p>	<p><b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]</p>
<p>A empresa considera faltas justificadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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;</li> <li>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</li> </ul>				<p>Consultar: - alínea e do nº 2 do artigo 249º do Código do Trabalho alínea f do nº 2 do artigo 249º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></p>

estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um/a?				
A empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e a trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei?				Consultar: - artigo 252º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>
<b>Subdimensão: Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar</b>				
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>				
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<p style="text-align: center;"><b>OBSERVAÇÕES</b></p> <p style="text-align: center;">Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão</p> <p>Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</p>	<p><b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]</p>

<p>A empresa garante a exceção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância?</p>				<p>Consultar:  - alínea b do nº 4 do artigo 206º do Código do Trabalho  - nº 5 do artigo 206º do Código do Trabalho  <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_ab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_ab_indice.html</a></p>
<p>A empresa garante a exceção de aplicação do regime de banco de horas grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância?</p>				<p>Consultar:  - alínea b do nº 3 do artigo 208º-B do Código do Trabalho  - nº 4 do artigo 208º-B do Código do Trabalho  <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_ab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_ab_indice.html</a></p>

**Subdimensão: Teletrabalho**

<b>Subdimensão: Teletrabalho</b>				
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<p><b>OBSERVAÇÕES</b>  Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão</p> <p>Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</p>	<p><b>ALERTAS (CITE)</b>  [alertas em caso de resposta "não"]</p>

<p>A empresa aplica, por iniciativa própria, o teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? (Fontes 1, 6, 7)</p>				
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>				
<b>QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>	<p style="text-align: center;"><b>OBSERVAÇÕES</b> Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão</p> <p>Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</p>	<p><b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]</p>
<p>A empresa respeita o direito do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a empresa disponha de recursos e meios para o efeito?</p>				<p>Consultar: - nº 3 do artigo 166º do Código do Trabalho - nº 8 do artigo 166º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></p>

**Subdimensão: Jornada contínua (Apenas para o setor público empresarial)**

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa aplica, por iniciativa própria, a modalidade de jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?				
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>				
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]

			Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço	
A empresa concedeu a modalidade de jornada contínua a pedido de trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?				Consultar: - artigo 114º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/Lei_Geral_Trab_FP_in_dice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/Lei_Geral_Trab_FP_in_dice.html</a>

*Subdimensão: Meia jornada (Apenas para o setor público empresarial)*

**Prevenção de práticas discriminatórias**

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão</i>  <i>Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]

A empresa concedeu a modalidade de meia jornada a pedido de trabalhador ou trabalhadora – i) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?				Consultar: - artigo 114º-A da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/Lei_Geral_Trab_FP_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/Lei_Geral_Trab_FP_indice.html</a>
--	--	--	--	---

EMPRESA				
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO				
SETOR:	Setor público empresarial		Empresa cotada em bolsa	

<i>Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho</i>				
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão</i>  <i>Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
<p>A empresa implementa medidas para prevenir a prática de assédio no trabalho?</p> <p>[Informação: Entende-se por assédio no trabalho o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou</p>				

constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador]				
A empresa implementa medidas para prevenir a prática de assédio sexual no trabalho? [Informação: Entende-se por assédio no trabalho o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador]				
A empresa implementa medidas para prevenir a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora?				
Existem na empresa procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, <i>bullying</i> , <i>stalking</i> e outras formas de violência de género no trabalho? (Fonte 1)				
A empresa informa todos/as os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de discriminação e assédio moral e/ou sexual no trabalho? (Fonte 1)				
Existem na empresa procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática de assédio?				

## Prevenção de práticas discriminatórias

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão</i>  <i>Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
Ocorreram situações de prática de assédio no trabalho?				
Se a resposta foi "sim": A empresa conferiu o direito de indemnização à vítima de prática de assédio?				Consultar: - nº 1, nº 2, nº 3, nº 4 e nº 5 do artigo 29º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>
Se a resposta foi "sim": A empresa garantiu que o ou a denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo?				Consultar: - nº 1, nº 2, nº 3, nº 5 e nº 6 do artigo 29º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>

<p>Se a resposta foi "sim": A empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio?</p>				<p>Consultar: - nº 8 do artigo 283º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></p>
<p>Se a resposta foi "sim": A empresa considerou justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante?</p>				<p>Consultar: - alínea f do nº 2 do artigo 394º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></p>
<p>A empresa adotou código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho?</p>				<p>Consultar: - alínea k do nº 1 do artigo 127º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></p>
<p>Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaurou procedimento disciplinar?</p>				<p>Consultar: - alínea l do nº 1 do artigo 127º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></p>

# **Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade**

EMPRESA			
ANO DE REFERÊNCIA			
SETOR:	Setor público empresarial		Empresa cotada em bolsa

**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
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens (Fonte 2)	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão e nos valores da empresa	Administração /Direção		Não envolve custos específicos	Missão e valores da empresa têm inscrito o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens, no ano de referência	A missão e os valores da empresa têm inscrito, até ao final do primeiro semestre do ano de referência [especificar o período], o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	
	Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens nos documentos	Administração /Direção	Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Documentos estratégicos têm inscrito a igualdade entre mulheres e	Os documentos estratégicos têm inscrito, até ao final do ano de referência	

	estratégicos (ex.: relatórios, regulamentos, código de ética/conduita) da igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa <i>(Fonte 2)</i>		(e eventualmente outros / a identificar)		homens enquanto valor da empresa, no ano de referência	[especificar o período], a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa	
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Direção de Recursos Humanos	Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Não envolve custos específicos	Objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, no ano de referência	Objetivos estratégicos mensuráveis definidos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, no ano de referência	
	Criação de um Comité ( <i>Task Force</i> interna) para a Igualdade entre mulheres e homens e formalização das respetivas competências	Administração /Direção	Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Não envolve custos específicos	Comité/ <i>Task Force</i> criada, com competências formalmente definidas, no ano de referência	Comité/ <i>Task Force</i> criada, com competências formalmente definidas, nos primeiros [especificar número de dias] dias do ano de referência	
	Afetação de verbas para medidas e ações no âmbito	Administração /Direção	Responsável(eis) pela(s) demais	[Especificar o valor] €	Verbas afetas a medidas e ações no âmbito da	Verbas afetas a medidas e ações no âmbito	

	da igualdade entre mulheres e homens	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	áreas funcionais da empresa  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]		igualdade entre mulheres e homens, no ano de referência	da igualdade entre mulheres e homens, no ano de referência	
	Desagregação de todos os dados por sexo em todos os instrumentos de gestão da empresa, designadamente, nos diagnósticos e relatórios <i>(Fonte 2)</i>	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Departamento de Comunicação (se existente / ou outro relevante para a execução da medida)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Não envolve custos específicos	Instrumentos de gestão com dados desagregados por sexo, no ano de referência	Todos os Instrumentos de gestão contemplam dados desagregados por sexo, até ao final do ano de referência [especificar o período]	
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa  Envolver todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]  Diretor/a de Formação	Departamento de Comunicação (se existente / ou outro relevante para a execução da medida)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as por ações de sensibilização e o total de trabalhadores e trabalhadoras da	[Especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras da empresa abrangidos/as por ações de sensibilização,	

<i>(Fonte: 2)</i>					<p>empresa, no ano de referência</p> <p>Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, no ano de referência</p>	<p>no ano de referência</p> <p>Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, nos primeiros [especificar número de dias] dias do ano de referência</p>	
<p>Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens</p> <p><i>(Fonte 2)</i></p>	<p>Divulgação do compromisso da empresa com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p> <p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>	<p>Departamento de Comunicação (se existente / ou outro relevante para a execução da medida)</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de</p>	<p>Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos</p>	

	em locais internos de reconhecida visibilidade		[identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]		reconhecida visibilidade, no ano de referência	de reconhecida visibilidade, até ao final do ano de referência [especificar o período]	
	Divulgação de boas práticas de gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Departamento de Comunicação (se existente / ou outro relevante para a execução da medida)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Não envolve custos específicos	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, no ano de referência	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, até ao final do ano de referência [especificar o período]	
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Criação de mecanismos institucionalizados de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras ou às suas estruturas representativas	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Departamento de Comunicação (se existente / ou outro relevante para a execução da medida)	Departamento de Comunicação (se existente / ou outro relevante para	Mecanismos criados, no ano de referência	Mecanismos criados até ao final do ano de referência [especificar o período]	

	relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade		[identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	a execução da medida)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]			
	Criação de mecanismos internos que incentivem a apresentação de sugestões, por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras, no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial <i>(Fonte 2)</i>	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Departamento de Comunicação (se existente / ou outro relevante para a execução da medida)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Não envolve custos específicos	Mecanismos de sugestões criados, no ano de referência  Número de sugestões dadas por trabalhadoras e trabalhadores, no ano de referência  Rácio entre o número de sugestões dadas por trabalhadoras e trabalhadores e o total de sugestões	Mecanismos criados até ao final do ano de referência [especificar o período]  Elevada participação. [Especificar a percentagem mínima] % de trabalhadoras e % trabalhadores na apresentação de sugestões, no final do ano de referência	

					integradas nas políticas e práticas da empresa, no ano de referência	Elevada integração das sugestões dadas por trabalhadores e trabalhadoras [especificar a percentagem mínima] nas políticas e práticas da empresa, no final do ano de referência	
	Realização de reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade	Administração /Direção  Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Não envolve custos específicos	Número de reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida	[Especificar o número mínimo] Número de reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à	

					profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade, no ano de referência	conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade, no ano de referência	
Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Criação e implementação de procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Departamento de Comunicação (se existente / ou outro relevante para a execução da medida)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	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]	
	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 das	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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	Instrumento de avaliação da satisfação das trabalhadoras e dos trabalhadores e do clima organizacional contempla, no	Instrumento de avaliação da satisfação das trabalhadoras e dos trabalhadores e do clima organizacional contempla	

	trabalhadores e dos trabalhadores e do clima organizacional				ano de referência, aspetos relativos à igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade	aspetos relativos à igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade, até ao final do ano de referência [especificar o período]	
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo  Contrariar a perpetuação de estereótipos de género e reforçar uma cultura de igualdade	Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação da empresa (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas) (Fonte 2)	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Departamento de Comunicação (se existente / ou outro relevante para a execução da medida)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Não envolve custos específicos	Documentos e instrumentos de gestão e comunicação da empresa com linguagem inclusiva (verbal e não verbal), no ano de referência	Todos os documentos e instrumentos de gestão e comunicação com linguagem inclusiva (verbal e não verbal), até ao final do ano de referência [especificar o período]	

<p>entre mulheres e homens (Fonte 2)</p>	<p>Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de gênero na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços</p>	<p>Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>	<p>Departamento de Comunicação (se existente / ou outro relevante para a execução da medida)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Publicidade e atividades de promoção com linguagem inclusiva, e isenta de estereótipos de gênero, no ano de referência</p>	<p>Toda a publicidade e todas as atividades de promoção com linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de gênero, até ao final do ano de referência [especificar o período]</p>	
<p>Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas  Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens</p>	<p>Criação e implementação de procedimento para verificar, na relação estabelecida (ou a estabelecer) com partes interessadas, entidades/empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, se as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens</p>	<p>Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]  Departamento de contratação (se existente) [ou outro relevante]</p>	<p>Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento criado e implementado, no ano de referência  Rácio entre o número de protocolos/contratos/parcerias com verificação efetuada do respeito pelo princípio da igualdade e não</p>	<p>Procedimentos criados e implementado [especificar o período]  Todos (100%) os/as protocolos/contratos/parcerias com verificação do respeito pelo princípio da igualdade e não discriminação</p>	

		[identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]			discriminação entre mulheres e homens <u>e o</u> total de protocolos/contratos/parcerias estabelecidos/as pela empresa, no ano de referência	entre mulheres e homens, até ao final do ano de referência [especificar o período]	
	Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens	Administração/Direção  Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]		Não envolve custos específicos	Número de protocolos/parcerias/acordos estabelecidos, no ano de referência	[Especificar o número] protocolos/parcerias/acordos, 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 verifica ção)
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  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Departamento de Comunicação (se existente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	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 todas as trabalhadoras e a todos os trabalhadores	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] 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,		1

						nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência		
--	--	--	--	--	--	--	--	--

EMPRESA			
ANO DE REFERÊNCIA			
SETOR:	Setor público empresarial		Empresa cotada em bolsa

**Dimensão: Igualdade no acesso a emprego**

**Subdimensão: Anúncios, Seleção e Recrutamento**

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS /UNIDADES RESPONSÁVEIS /Ponto focal	DEPARTAMENTOS /UNIDADES ENVOLVIDOS /Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens (Fonte 2)	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma objetiva e transparente	Direção de Recursos Humanos	Responsável pela área destinatária do recrutamento (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado, até ao final do ano de referência [especificar o período]	
	Definição clara das exigências e das qualificações necessárias para o(s) posto(s) de trabalho a preencher,	Direção de Recursos Humanos	Responsável pela área destinatária do recrutamento (eventualmente)	Não envolve custos específicos	Características do(s) posto(s) de trabalho a preencher, no ano de	Características de todos os postos de trabalho a preencher	

	incluindo os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir	[identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	[identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]		referência, definidas (qualificações, requisitos em termos de funções e remuneração a atribuir) previamente a cada processo de S&R	(qualificações, requisitos em termos de funções e remuneração a atribuir) definidas previamente a cada processo de S&R, no ano de referência	
	Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamentos de género	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]  Responsável pela área destinatária do recrutamento (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	[Especificar o valor] €	Rácio entre o número de pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento abrangidas por ações de formação e o número total de pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção, no ano de referência	[Especificar a percentagem mínima] % de pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento abrangidas por ações de formação até ao final do ano de referência [especificar o período]	

	Constituição das equipas de seleção com representação equilibrada de mulheres e homens	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Responsável pela área destinatária do recrutamento (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Não envolve custos específicos	Percentagem de homens e de mulheres nas equipas de seleção, no ano de referência	40% de representação mínima de cada um dos sexos nas equipas de seleção no ano de referência	
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens  Contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Orientação às entidades externas especializadas em seleção e recrutamento no sentido de garantirem a representação mínima de 40% de cada um dos sexos entre as candidaturas apresentadas à empresa <i>(Fonte 2)</i>	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]		Não envolve custos específicos	Percentagem de homens e de mulheres candidatos/as a emprego no ano de referência	40% de representação mínima de cada um dos sexos nas candidaturas a emprego, no ano de referência	
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Lançamento de uma campanha de incentivo ao recrutamento de mulheres e homens para profissões/funções onde estejam sub-representadas/os, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa, na intranet (se existente) e por correio eletrónico, durante o período em que decorre o	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]  Departamento de Comunicação (se existente / ou	[Especificar o valor] €	Campanha lançada no sítio eletrónico da empresa, na intranet (se existente) e por correio eletrónico durante o período em que decorre o processo de	Campanha lançada no sítio eletrónico, na intranet (se existente) e por correio eletrónico durante o período em que decorre o processo de S&R [especificar o período]	

	processo de S&R [especificar o período]		outro relevante para a execução da medida)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]		S&R [no período 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 o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a 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 contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Responsável pela área destinatária do recrutamento (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]  Departamento de Comunicação (se	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	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		2

			existente / ou outro relevante para a execução da medida)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]		baseada no sexo, no ano de referência	preferência baseada no sexo, no ano de referência		
	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  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Responsável pela área destinatária do recrutamento (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]  Departamento de Comunicação (se existente / ou outro relevante para a execução da medida)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	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 de 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 de referência		3

	<p>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</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p> <p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>		<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência</p> <p>Registos dos processos de recrutamento, nos termos definidos pelo Código de Trabalho, no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência</p> <p>Registo de todos os processos de recrutamento efetuados nos termos definidos pelo Código de Trabalho, no ano de referência</p>		4
	<p>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 da retribuição</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p> <p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>		<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência</p> <p>Rácio entre o número pessoas sujeitas ao processo de S&amp;R, no ano de referência, que obtiveram</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência</p> <p>Todas (100%) as pessoas sujeitas ao processo de S&amp;R, no ano de</p>		5

					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	referência, obtiveram informação sobre a categoria profissional, uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como informação sobre o valor e a periodicidade da retribuição		
--	--	--	--	--	--	--	--	--

*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)
<p>Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego</p> <p>Proteger a segurança e a saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante</p>	<p>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.</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p> <p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>	<p>Responsável pela área destinatária do recrutamento (eventualmente)</p> <p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência</p> <p>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 total de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes em</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência</p> <p>Todas (100%) 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</p>		6

					período experimental na empresa no ano de referência			
<b>Subdimensão: Não renovação de contratos a termo</b>								
<b>Medidas obrigatórias - Prevenção de práticas discriminatórias</b>								
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 da 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 ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa  [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	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Total (100%) de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes		7

					e ausentes ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade e a quem foi garantido o regresso após o gozo desses direitos <u>e o</u> 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	contratadas a termo resolutivo 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		
--	--	--	--	--	---	---	--	--

EMPRESA			
ANO DE REFERÊNCIA			
SETOR:	Setor público empresarial		Empresa cotada em bolsa

**Dimensão: Formação Inicial e Contínua**

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS /UNIDADES RESPONSÁVEIS /Ponto focal	DEPARTAMENTOS /UNIDADES ENVOLVIDOS /Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Criação e implementação de procedimento para assegurar que, na elaboração do plano de formação a empresa, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	Não envolve custos específico	Procedimento criado e implementado, no ano de referência	Procedimento criado e implementado até ao final do ano de referência [especificar o período]	
	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	[Especificar o valor] €	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual,	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual, até ao ano de	

	inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho				no ano de referência	referência [especificar o período]	
Promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	Organização dos horários da formação de modo a coincidirem com o horário normal de trabalho estabelecido (Fonte 2)	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]  Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Não envolve custos específico	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	
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre	Lançamento de uma campanha de incentivo à participação de homens ou de mulheres em	Direção de Recursos Humanos	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação	[Especificar o valor] €	Campanha divulgada no sítio eletrónico da empresa, na	Campanha divulgada no sítio eletrónico da empresa, e	

mulheres e homens na empresa	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]	[identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]  Departamento de Comunicação (se existente / ou outro relevante para a execução da medida)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	[identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]  Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]  Departamento de Comunicação (se existente / ou outro relevante para a execução da medida)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]		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]	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**

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS /UNIDADES RESPONSÁVEIS /Ponto focal	DEPARTAMENTOS /UNIDADES ENVOLVIDOS /Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	Número da medida (p/ orientação Matriz de verificação)
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  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	[Especificar o valor] €	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 [especificar o número de dias] 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		8

						sexo, no ano de referência		
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que mulheres e homens têm igual oportunidade de acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Responsável pela área associada à formação (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência		9
Promover 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	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Responsável pela área associada à formação  [identificar a(s) 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 abrangida por ações de formação profissional, que	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		10

	<p>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</p> <p>Número de trabalhadores/as com escolaridade reduzida 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>na profissão abrangida por ações de formação profissional, a frequentar essas ações de formação</p> <p>[Especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras com escolaridade reduzida abrangidos/as por ações de formação profissional, no ano de referência</p> <p>[Especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de</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 de licença parental ou por adoção abrangidos/as por ações de formação profissional, no ano de referência</p>	<p>trabalhadoras sem qualificação abrangidos/as por ações de formação profissional, no ano de referência</p> <p>[Especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras responsáveis por famílias monoparentais abrangidos/as por ações de formação profissional, no ano de referência</p> <p>[Especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e</p>		
--	--	--	--	--	---	--	--	--

						% de trabalhadoras que tenham gozado de licença parental ou por adoção abrangidos/as por ações de formação profissional, no ano de referência		
--	--	--	--	--	--	---	--	--

EMPRESA			
ANO DE REFERÊNCIA			
SETOR:	Setor público empresarial		Empresa cotada em bolsa

**Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho**

**Subdimensão: Avaliação de desempenho**

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS /UNIDADES RESPONSÁVEIS /Ponto focal	DEPARTAMENTOS /UNIDADES ENVOLVIDOS /Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Análise do modelo de avaliação de desempenho em vigor, e eventual revisão, de modo a garantir que exclui qualquer discriminação (direta ou indireta) baseada no sexo e que não penaliza trabalhadores e trabalhadoras pelo exercício das suas responsabilidades familiares	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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	Modelo de avaliação de desempenho objetivo e não discriminatório (direta ou indiretamente), no ano de referência	Modelo de avaliação de desempenho analisado, e eventualmente revisto, até ao final do ano de referência [especificar o período]	

	<p>Criação e implementação de um sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho</p>	<p>Direção de Recursos Humanos.  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>	<p>Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente) [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Sistema interno criado e implementado, no ano de referência</p>	<p>Sistema interno criado e implementado até ao final do ano de referência [especificar o período]</p>	
	<p>Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar que as ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho das funções são aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens e por mulheres</p>	<p>Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>	<p>Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado até ao final do ano de referência [especificar o período]</p>	

	Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho sobre igualdade e não discriminação em função do sexo	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]  Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	[Especificar o valor] €	Rácio entre o número de pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho abrangidas por ações de formação e o número total de pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho no ano de referência	Todas (100%) as pessoas responsáveis avaliação de desempenho abrangidas por ações de formação no ano de referência	
Promover a transparência interna sobre o modelo de avaliação de desempenho	Divulgação do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Direção de Recursos Humanos.  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Departamento de Comunicação (se existente / ou outro relevante para a execução da medida)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Não envolve custos específicos	Modelo de avaliação de desempenho divulgado no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Divulgação do modelo de avaliação de desempenho efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de	

reconhecida  
visibilidade,  
até ao final do  
ano de referência  
[especificar o  
período]

**Medidas obrigatórias - Prevenção de práticas discriminatórias**

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS /UNIDADES RESPONSÁVEIS /Ponto focal	DEPARTAMENTOS /UNIDADES ENVOLVIDOS /Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	Número da medida [p/ orientação Matriz de verificação]
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	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	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa  [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 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	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		11

	[Medida a considerar nesta subdimensão ou salários"]				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 artigo 65.º do Código do Trabalho, no ano de referência	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, no ano de referência		
--	--	--	--	--	--	---	--	--

**Subdimensão: Promoção / Progressão na carreira profissional**

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS /UNIDADES RESPONSÁVEIS /Ponto focal	DEPARTAMENTOS /UNIDADES ENVOLVIDOS /Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA
Promover a igualdade entre mulheres no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar que competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações/ escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela empresa, de modo igual nos	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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	Procedimento interno criado e implementado até ao final do ano de referência [especificar o período]	

<p>processos de promoção e progressão na carreira</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar que a empresa proporciona de igual forma a homens e mulheres a participação em projetos que permitem o desenvolvimento de competências, assim como a assunção de responsabilidades de coordenação e gestão</p>	<p>Direção de Recursos Humanos [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>	<p>Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente) [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado até ao final do ano de referência [especificar o período]</p>	
	<p>Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar que a empresa, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo</p>	<p>Direção de Recursos Humanos [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>	<p>Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente) [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado até ao final do ano de referência [especificar o período]</p>	
	<p>Definição e implementação de procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)</p>	<p>Direção de Recursos Humanos [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>	<p>Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência [Especificar a percentagem] % de</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado até ao final do ano de referência [especificar o período]</p>	

			[identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]		mulheres e % de homens a ocupar lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções), no ano de referência	[Especificar a percentagem mínima] % de mulheres e % de homens a ocupar lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções), até ao final do ano de referência	
Definição e implementação de procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens em lugares de chefia de nível intermédio	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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  [Especificar a percentagem] % de mulheres e % de homens a ocupar lugares de chefia de nível intermédio, no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado até ao final do ano de referência [especificar o período]  [Especificar a percentagem mínima] % de mulheres e % de homens a ocupar lugares de chefia de nível intermédio até ao final do ano de referência		

	Criação e implementação de procedimento que assegure a igualdade de oportunidades no domínio da promoção e da progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência	
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Criação e implementação de um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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	Sistema interno criado e implementado, no ano de referência	Sistema interno criado e implementado até ao final do ano de referência [especificar o período]	
	Criação e implementação de procedimento no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares	Direção de Recursos Humanos.  [identificar a(s) 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 criados e implementados, no ano de referência	Procedimento criado e implementado até ao final do ano de referência [especificar o período]	
	Organização e disponibilização de sessões de apoio (formação, mentoria, <i>coaching</i> ...) de modo a	Direção de Recursos Humanos	Responsável pela área de	[Especificar o valor] €	Número de sessões de apoio e (formação,	[Especificar o número mínimo] de sessões de	

<p>facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares</p>	<p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>	<p>Desenvolvimento e Formação</p> <p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p> <p>Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente) [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>		<p>mentoria, <i>coaching</i>) disponibilizadas, no ano de referência</p> <p>Rácio entre as trabalhadoras a retomar a atividade na empresa, após interrupção por motivos familiares, beneficiárias de apoio (formação, mentoria, <i>coaching</i>) e o total de trabalhadoras que tenham interrompido a carreira por motivos familiares, no ano de referência</p> <p>Rácio entre os trabalhadores a retomar a atividade na empresa, após interrupção por motivos familiares, beneficiários de apoio (formação,</p>	<p>apoio (formação, mentoria, <i>coaching</i> ...) disponibilizadas até ao final do ano de referência [especificar o período]</p> <p>A totalidade (100%) de trabalhadoras / trabalhadores a retomar a atividade na empresa, após interrupção por motivos familiares, beneficiam de apoio (formação, mentoria, <i>coaching</i>), no ano de referência</p>	
--	---	---	--	--	--	--

					mentoria, <i>coaching</i> ) e o total de trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares, no ano de referência		
	Organização e disponibilização de programa de mentoria, de aconselhamento, <i>coaching</i> , apadrinhamento/amadrinhamento ( <i>sponsorship</i> ) para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo e de direção e chefia	Direção de Recursos Humanos.  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]  Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente) [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	[Especificar o valor] €	Programa criado e implementado, no ano de referência  Rácio entre o número de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia abrangidas pelo programa e o total de pessoas do sexo sub-representado nesses lugares na empresa, no ano de referência	Programa criado e implementado até ao final do ano de referência [especificar o período]  [Especificar a percentagem mínima] de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia abrangidas pelo programa, no ano de referência	
	Organização e disponibilização de programa de mentoria, de aconselhamento, <i>coaching</i> ,	Direção de Recursos Humanos	Responsável pela área de	Não envolve custos específicos	Programa criado e implementado, no ano de referência	Programa criado e implementado	

	apadrinhamento/amadrinhamento para pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia, com o objetivo de aumentar a rede de contactos, a visibilidade e projeção do seu trabalho e desenvolver competências ao nível da liderança	[identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Desenvolvimento e Formação [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]  Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente) [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]		Rácio entre as pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia abrangidas pelo programa e o total de pessoas do sexo sub-representado nesses lugares na empresa no ano de referência	até ao final do ano de referência [especificar o período]  [Especificar a percentagem mínima] % de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia abrangidas pelo programa, no ano de referência	
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras  Promover a dessegregação	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa, quando tem de seleccionar alguém para uma posição internacional, procura assegurar um tratamento equitativo das candidaturas no que concerne à aplicação do princípio da igualdade e não discriminação	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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	Procedimento interno criado e implementado até ao final do ano de referência [especificar o período]	

sexual das profissões	Criação e implementação de procedimento para assegurar que, para efeitos de progressão na carreira, estão excluídos os critérios associados à disponibilidade dos trabalhadores e das trabalhadoras ou às suas responsabilidades familiares	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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	Procedimento interno criado e implementado até ao final do ano de referência [especificar o período]	
	Estabelecimento de parcerias e protocolos com universidades e instituições similares de modo a facilitar a formação de pessoas do sexo sub-representado em áreas de gestão / liderança / tecnológicas (ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]		Não envolve custos específicos	Número de protocolos/parceria, no ano de referência  Rácio entre o número de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia abrangidas por formação externa nas áreas definidas ao abrigo de parcerias e protocolos estabelecidos pela empresa e o total	[Especificar o número] protocolos/parcerias no ano de referência  [Especificar a percentagem mínima] % de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia abrangidas por formação externa nas áreas definidas ao abrigo de parcerias e	

					de pessoas do sexo sub-representado nesses lugares na empresa no ano de referência	protocolos estabelecidos pela empresa, no ano de referência	
	Estabelecimento de parcerias e protocolos com associações de <i>networking</i> e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia <i>(Fonte 2)</i>	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Não envolve custos específicos	Número de protocolos/parcerias estabelecidas no ano de referência	[Especificar o número] protocolos/parcerias no ano de referência	
	Participação em eventos na comunidade escolar e formativa que visem promover o interesse das/os estudantes por uma área de estudos que permita oportunidades de carreira na empresa ou no seu sector de atividade, tendo em conta o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e nos diversos setores de atividade económica <i>(Fonte 2)</i>	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]  Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente) [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	[Especificar o valor] €	Número de participações no ano de referência	[Especificar o número] de participações no ano de referência	

Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Organização e realização de reuniões com os trabalhadores e trabalhadoras e/ou suas estruturas representativas para abordar questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia)	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente) [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Não envolve custos específicos	Número de reuniões no ano de referência	[Especificar o número mínimo] de reuniões 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)
Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa	<p>Criação e implementação de procedimento que permita assegurar uma representação mínima de cada sexo no órgão de administração [especificar a percentagem]</p> <p>[Informação: 33,3% nos órgãos de administração das empresas do Setor publico empresarial; 20% nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa; ou 33% nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020, segundo a lei n.º 62/2017]</p>	<p>Empresas cotadas em bolsa: Assembleia de Acionistas</p> <p>Setor publico empresarial: Tutela Governamental</p> <p>Ambas Administração</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p> <p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>	Não envolve custos específicos	<p>[Especificar a percentagem] de representação de mulheres e homens no órgão de administração</p> <p>[Informação: 33% nas empresas do Setor publico empresarial; 20% nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa; ou 33% nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020]</p>	<p>Especificar a percentagem] de representação mínima de mulheres e homens no órgão de administração</p> <p>[Informação: 33% nas empresas do Setor publico empresarial; 20% nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa; ou 33% nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa, a partir da primeira assembleia geral</p>		12

						eletiva após 1 de janeiro de 2020]		
	<p>Criação e implementação de procedimento que permita assegurar uma representação mínima de cada sexo nos órgãos de fiscalização [especificar a percentagem]</p> <p>[Informação: 33,3% nos órgãos de administração das empresas do Setor público empresarial; 20% nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa; ou 33% nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020, segundo a lei n.º 62/2017]</p>	<p>Empresas cotadas em bolsa: Assembleia de Acionistas</p> <p>Setor público empresarial: Tutela Governamental</p> <p>Ambas Administração</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p> <p>[Identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>	Não envolve custos específicos	<p>[Especificar a percentagem] % de representação de mulheres e homens nos órgãos de fiscalização, no ano de referência</p> <p>[Informação: 33% nas empresas do Setor público empresarial; 20% nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa; ou 33% nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020]</p>	<p>Especificar a percentagem] % de representação mínima de mulheres e homens nos órgãos de fiscalização, no ano de referência</p> <p>[33% nas empresas do Setor público empresarial; 20% nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa; ou 33% nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa, a partir da primeira assembleia geral</p>		<b>13</b>

eletiva após 1 de janeiro de 2020]

*Subdimensão: Salários*

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS /UNIDADES RESPONSÁVEIS /Ponto focal	DEPARTAMENTOS /UNIDADES ENVOLVIDOS /Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Definição de uma tabela salarial, onde constam os valores por função	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]		Não envolve custos específicos	Tabela salarial criada, no ano de referência	Tabela salarial criada até ao final do ano de referência [especificar o período]	
	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária) da descrição dos conteúdos funcionais exercidos na empresa, de modo a garantir uma versão atualizada	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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	Verificação efetuada e descrição dos conteúdos funcionais atualizada realizada (se necessário), no ano de referência	Descrição dos conteúdos funcionais atualizada até ao final do ano de referência [especificar o período]	
	Realização de ações de formação dirigidas aos elementos envolvidos na análise de funções e/ou na avaliação dos postos de trabalho, assim como na	Direção de Recursos Humanos	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação	[Especificar o valor] €	Rácio entre o número de elementos envolvidos na análise de funções	Todos os (100%) elementos envolvidos na análise de funções e/ou na	

	determinação salarial para prevenir viesamentos de gênero	[identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	[identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]  Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente) [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]		e/ou na avaliação dos postos de trabalho, assim como na determinação salarial abrangidos por ações de formação e o total de pessoas responsáveis por esses procedimentos, no ano de referência	avaliação dos postos de trabalho, assim como na determinação salarial abrangidos por ações de formação no ano de referência	
	Criação e implementação de procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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 criados e implementados, no ano de referência	Procedimentos criados e implementados até ao final do ano de referência [especificar o período]	
	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa, na atribuição de retribuições complementares (ex.: prémios e regalias acessórias) e subsídios, tem presente o princípio da igualdade e não	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)	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]	

	discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares		[identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]				
Promover a transparência interna sobre a política salarial	Divulgação da tabela salarial, onde consta a remuneração atribuída por profissão/categoria profissional, assegurando a sua transparência junto de trabalhadoras e trabalhadores e/ou das respetivas estruturas representativas, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, via email e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Departamento de Comunicação (se existente) / ou outro relevante para a execução da medida)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Não envolve custos específicos	Divulgação da tabela salarial efetuada, no ano de referência, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, via email e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Divulgação da tabela salarial efetuada até ao final do ano de referência [especificar o período]	
	Divulgação dos critérios de atribuição de prémios de produtividade/desempenho, de assiduidade, de distribuição de lucros, etc., junto de trabalhadoras e trabalhadores e/ou das respetivas estruturas representativas, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, via email e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Departamento de Comunicação (se existente / ou outro relevante para a execução da medida)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]	Não envolve custos específicos	Divulgação efetuada, no ano de referência, no sítio eletrónico da empresa, via email e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, via email e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade até ao final do ano de referência [especificar o período]	

<p>Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens</p> <p>Promover a transparência interna sobre a política salarial</p>	<p>[apenas para empresas do Sector Empresarial do Estado]</p> <p>Elaboração de um relatório, de três em três anos, sobre as remunerações das mulheres e dos homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações (tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014)</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p> <p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>	<p>Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente) [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Relatório elaborado, no triénio</p>	<p>Relatório elaborado no ano de referência [confirmar no âmbito do triénio]</p>	
	<p>[apenas para empresas do Sector Empresarial do Estado]</p> <p>Divulgação interna da informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, e respetiva disponibilização no respetivo sítio na Internet (tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014)</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p> <p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>	<p>Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente) [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Divulgação do relatório efetuada no sítio da internet, no período de referência</p>	<p>Divulgação do relatório efetuada no sítio da internet no ano de referência [confirmar no âmbito do triénio]</p>	
	<p>[apenas para empresas do Sector Empresarial do Estado]</p> <p>[Elencar aqui medidas concretas para eliminar as diferenças identificadas, caso existam (tal</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p> <p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>	<p>Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)</p>	<p>[Especificar o valor, caso se justifique] €</p>	<p>[Ajustar às medidas, no triénio]</p>	<p>[Ajustar às medidas, no âmbito do triénio]</p>	

como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014]]

[identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]

### 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)
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 das 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  [identificar a(s) 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	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		14
	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da determinação do valor das retribuições (base e complementares), de modo a	Direção de Recursos Humanos	Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)	Não envolve custos específicos	Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas corretivas	Relatório de diagnóstico realizado, e medidas corretivas		15

<p>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"</p>	<p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>	<p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>		<p>adotadas (se necessárias)</p>	<p>adotadas (se necessárias) nos primeiros meses [especificar o número de meses] do ano de referência</p>		
<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  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>	<p>Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente) [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</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 meses [especificar o número de meses] do ano de referência</p>		<p>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 a mulheres e a</p>	<p>Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>	<p>Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente) [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</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 meses</p>		<p>17</p>

homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo					[especificar o número de meses] do ano de referência		
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	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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	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		18
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	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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	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		19

<p>Assegurar a informação a trabalhadoras e trabalhadores sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação</p>	<p>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</p>	<p>Direção de Recursos Humanos.  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>	<p>Departamento de Comunicação (se existente / ou outro relevante para a execução da medida)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Divulgação efetuada, no ano de referência</p>	<p>Divulgação efetuada nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência</p>		<p>20</p>
<p>Promover a transparência da política salarial</p>	<p>Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga informações sobre os salários junto das estruturas representativas de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal lhe for solicitado</p>	<p>Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>	<p>Departamento de Comunicação (se existente / ou outro relevante para a execução da medida)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)]</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Divulgação efetuada, se solicitada, no ano de referência</p>	<p>Divulgação efetuada, se solicitada, no ano de referência</p>		<p>21</p>

EMPRESA				
ANO DE REFERÊNCIA				
SETOR:	Setor público empresarial		Empresa cotada em bolsa	

**Dimensão: Proteção na Parentalidade**

**Subdimensão: Licenças / licenças partilhadas**

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS /UNIDADES RESPONSÁVEIS /Ponto focal	DEPARTAMENTOS /UNIDADES ENVOLVIDOS /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	Definição e implementação de incentivos aos trabalhadores e às trabalhadoras para o uso partilhado da licença parental inicial, nos moldes previstos na lei	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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	Incentivos definidos e implementados, no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadores homens que foram pais e partilharam a licença parental inicial <u>e</u> o total de trabalhadores que foram pais,	[Especificar a percentagem] % de trabalhadores homens que foram pais e % de trabalhadoras que foram mães e partilham a licença parental inicial, no final do ano de referência	

parental inicial					no início e no final do ano de referência e Rácio entre o número de trabalhadoras que foram mães e partilharam a licença parental inicial e o total de trabalhadoras que foram mães, no início e no final do ano de referência		
	Definição e concessão aos trabalhadores homens de licenças parentais com duração superior à prevista na lei	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	[Especificar o valor] €	Licenças definidas e concedidas, no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadores homens que foram pais e gozaram licenças parentais com	Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, é concedida licença parental com duração superior à prevista na lei	

					duração superior à prevista na lei e o total de trabalhadores que foram pais no ano de referência		
	Definição e concessão às trabalhadoras de licenças parentais com duração superior à prevista na lei	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	[Especificar o valor] €	Licenças definidas e concedidas, no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadoras que foram mães e gozaram licenças parentais com duração superior à prevista na lei e o total de trabalhadoras que foram mães no ano de referência	Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, é concedida licença parental com duração superior à prevista na lei	

	<p>Definição e concessão aos trabalhadores homens que foram pais de benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p> <p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]</p>	<p>Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)</p> <p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]</p>	<p>[Especificar o valor] €</p>	<p>Benefícios definidos e concedidos, no não de referência</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadores que foram pais e gozaram benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei e o total de trabalhadores que foram pais no ano de referência</p>	<p>Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, são concedidos benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei</p>	
	<p>Definição e concessão às trabalhadoras que foram mães de benefícios monetários ou em espécie</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p> <p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]</p>	<p>Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)</p> <p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]</p>	<p>[Especificar o valor] €</p>	<p>Benefícios definidos e concedidos, no ano de referência</p> <p>Rácio entre o número de</p>	<p>Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, são concedidos benefícios</p>	

	superiores aos previstos na lei				trabalhadoras que foram mães e gozaram benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei e o total de trabalhadoras que foram mães no ano de referência	monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei	
	Definição e concessão aos trabalhadores homens de licenças por adoção com duração superior à prevista na lei	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	[Especificar o valor] €	Licenças definidas e concedidas, no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadores homens que foram pais e gozaram licenças por adoção com duração superior à prevista na lei	Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, é concedida licença por adoção com duração superior à prevista na lei	

					e o total de trabalhadores que foram pais, no ano de referência		
	Definição e concessão às trabalhadoras de licenças por adoção com duração superior à prevista na lei	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	[Especificar o valor] €	Licenças definidas e concedidas, no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadoras que foram mães e gozaram licenças por adoção com duração superior à prevista na lei e o total de trabalhadoras que foram mães no ano de referência	Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, é concedida licença por adoção com duração superior à prevista na lei	
	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de licença para	Direção de Recursos Humanos	Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)	[Especificar o valor] €	Licença definida e concedida, no ano de referência	Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano	

	assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei	[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]		Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras que gozaram licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei e o total de trabalhadores e trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	de referência, é concedida licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei	
	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	[Especificar o valor] €	Licença definida e concedida, no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras que gozaram licença para assistência a	Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida é concedida licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração	

					filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei e o total de trabalhadores e trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	superior à prevista na lei, no ano de referência	
	Substituição temporária de trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade, através de procedimentos contratuais que assegurem essa substituição	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	[Especificar o valor] €	Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade que foram substituídos/as temporariamente e o total de trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no	Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as em gozo de licenças no domínio da parentalidade são substituídos/as temporariamente, no ano de referência	

					domínio da parentalidade 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 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  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado Ou Legislação referente ao direito de parentalidade consagrada no regulamento interno da empresa (caso este exista)	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência Ou Regulamento interno da empresa com a consagração da legislação referente ao direito de parentalidade nos primeiros		22

	<p>Ou</p> <p>Se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, a consagração no mesmo de toda essa legislação</p>					<p>[especificar número de dias]</p> <p>dias do ano de referência</p>		
	<p>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</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p> <p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]</p>	<p>Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)</p> <p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência</p> <p>Todos/as os/as trabalhadores/as vêm os seus direitos no âmbito da parentalidade tratados de modo igual, no ano de referência</p>		23
	<p>Criação e implementação de procedimento</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado</p>		24

	<p>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</p>	<p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]</p>	<p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]</p>		<p>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 <u>e o</u> total de trabalhadoras grávidas em situação de risco clínico para si própria ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções no ano de referência</p>	<p>nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência</p> <p>Todas (100%) as trabalhadoras grávidas em situação de risco clínico para si própria ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, gozam a licença em situação de risco clínico durante a gravidez, no ano de referência</p>		
--	---	--	--	--	---	---	--	--

	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozam a licença por interrupção da gravidez	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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  Rácio entre o número de trabalhadoras que interromperam a gravidez e gozaram a licença por interrupção da gravidez <u>e o</u> total de trabalhadoras que interromperam a gravidez no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todas (100%) as trabalhadoras que interrompem a gravidez gozam a licença por interrupção da gravidez, no ano de referência		25
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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  Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras que foram pais/mães e	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência		26

	trabalhadores gozam a licença parental inicial				gozaram a licença parental inicial <u>e o</u> total de trabalhadores e trabalhadoras que foram pais/mães no ano de referência	Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as que foram pais/mães gozam a licença parental inicial, no ano de referência		
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que os trabalhadores homens que são pais gozam a licença parental exclusiva do pai	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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  Rácio entre o número de trabalhadores homens que foram pais e gozaram a licença parental exclusiva do pai <u>e o</u> total de trabalhadores que foram pais no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todos (100%) os trabalhadores homens que foram pais gozam a licença parental exclusiva do pai,		27

						no ano de referência		
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que as trabalhadoras que são mães gozam a licença parental exclusiva da mãe	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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  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	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todas (100%) as trabalhadoras que foram mães gozam a licença parental exclusiva da mãe, no ano de referência		28
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que os trabalhadores homens que foram pais, em situação passível de aplicação da	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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  Rácio entre o número de trabalhadores homens que foram pais e gozam a licença parental inicial a	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar número de dias] dias do ano de referência  Todos (100%) os trabalhadores		29

	medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/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	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		
	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	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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  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	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar número de dias] dias do ano de referência  Todas (100%) as trabalhadoras que foram mães, em situação passível de aplicação da medida, gozam a		30

	impossibilidade do/a outro/a				total de trabalhadoras que foram mães, em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência	licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a, no ano de referência		
	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	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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  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 e	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar número de dias] dias do ano de referência  Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as candidatos/as a adotante gozam a licença por adoção, no ano de referência		31

					gozaram a licença por adoção <u>e o</u> total de trabalhadoras candidatas a adotante no ano de referência			
	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	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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  Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a licença parental complementar <u>e o</u> 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	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar número de dias] 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		32

					complementar e o total de trabalhadoras em situação passível de 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  [identificar a(s) 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  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	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar número de dias] dias do ano de referência  Todos/as (100%) os/as trabalhadoras/es em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a licença para assistência a filho/a			33

					licença para assistência a filho/a <u>e o</u> total de trabalhadoras em situação passível de 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 com deficiência ou doença crónica	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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  Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica <u>e o</u> total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar número de dias] dias do ano de referência  Todos/as (100%) os/as trabalhadoras/es em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a licença para assistência a filho/a com		34

					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	deficiência ou doença crónica		
--	--	--	--	--	--	-------------------------------	--	--

**Subdimensão: Dispensas; Faltas**

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS /UNIDADES RESPONSÁVEIS /Ponto focal	DEPARTAMENTOS /UNIDADES ENVOLVIDOS /Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de períodos de dispensa no domínio da	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	[Especificar o valor] €	Períodos definidos e concedidos, no ano de referência	Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, são concedidos	

pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	parentalidade com duração superior à prevista na lei					períodos de dispensa no domínio da parentalidade superiores ao previsto na lei	
Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de direitos a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	[Especificar o valor] €	Direitos definidos e concedidos, no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras que gozaram direitos a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos <u>e o total</u> de trabalhadores e trabalhadoras em situação passível de	Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, são concedidos direitos a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos	

					aplicação da medida no ano de referência		
	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de direitos a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	[Especificar o valor] €	Direitos definidos e concedidos, no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras que gozaram direitos a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos <u>e o total</u> de trabalhadores e trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, são concedidos direitos a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos	

	<p>Definição e implementação de incentivos aos trabalhadores homens para o uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p> <p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]</p>	<p>Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)</p> <p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Incentivos definidos e implementados</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadores que foram pais e partilham as dispensas e faltas no âmbito da parentalidade e o total de trabalhadores que foram pais, no início e no final do ano de referência</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadoras que foram mães e partilham as dispensas e faltas no âmbito da parentalidade e o total de trabalhadoras que foram mães,</p>	<p>[Especificar a percentagem] % de trabalhadores que foram pais e % de trabalhadoras que foram mães partilham as dispensas e faltas no âmbito da parentalidade no final do ano de referência</p>	
--	---	---	---	---------------------------------------	---	---	--

					no início e no final do 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 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	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para a adoção	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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  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	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar número de dias] dias do ano de referência  Todos/as (100%) os/as trabalhadoras/es em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa para		35

âmbito da parentalidade					trabalhadoras que gozaram a dispensa para avaliação para a adoção <u>e</u> o total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	avaliação para a adoção		
	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	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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  Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a dispensa para consulta pré-natal <u>e</u> o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar número de dias] dias do ano de referência  Todos/as (100%) os/as trabalhadoras/es em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa para		36

					Rácio entre o número de trabalhadoras que gozaram a dispensa para consulta pré-natal <u>e o</u> total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	consulta pré-natal		
	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	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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  Rácio entre o número de trabalhadores pais que gozaram a dispensa do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais <u>e o</u> total de trabalhadores em situação	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar número de dias] dias do ano de referência  Todos (100%) os trabalhadores pais em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a		37

					passível de aplicação da medida no ano de referência	dispensa para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais		
	<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>[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]</p>	<p>Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)</p> <p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a dispensa para aleitação e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadoras que gozaram a dispensa para amamentação ou aleitação e o</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar número de dias] dias do ano de referência</p> <p>Todos (100%) os trabalhadores pais 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</p>		38

					total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	de referência, gozam a dispensa para amamentação ou aleitação		
	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	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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  Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a <u>e o</u> total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadoras que gozaram o	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar número de dias] 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		39

					direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a <u>e o</u> total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência			
	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	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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  Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a <u>e o</u> total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar número de dias] 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		40

					Rácio entre o número de trabalhadoras que gozaram o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a e o total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	assistência a neto/a são respeitados		
--	--	--	--	--	--	--------------------------------------	--	--

**Subdimensão: Redução do tempo de trabalho**

**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 direito ao gozo do direito de redução do tempo de trabalho	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita os	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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  Rácio entre o número de trabalhadores	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar número de dias]		41

<p>âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras</p>	<p>direitos de trabalhadores e trabalhadoras a o direito à redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica</p>				<p>que gozaram a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica <u>e o</u> total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência</p> <p>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 <u>e o</u> total de trabalhadoras em situação</p>	<p>dias do ano de referência</p> <p>Todos/as (100%) os/as trabalhadoras/es em 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>		
--	--	--	--	--	--	---	--	--

					passível de aplicação da medida no ano de referência			
<b>Subdimensão: Formação para reinserção profissional</b>								
OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS /UNIDADES RESPONSÁVEIS /Ponto focal	DEPARTAMENTOS /UNIDADES ENVOLVIDOS /Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	
Garantir o direito ao gozo do direito a formação para reinserção profissional no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras  Incentivar o gozo pelos trabalhadores homens do direito a	Aplicação, por iniciativa própria, do direito a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após o gozo de licenças no domínio da parentalidade	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	[Especificar o valor] €	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	[Especificar a percentagem] % de trabalhadores e % de trabalhadoras, após o gozo de licenças no domínio da parentalidade, têm formação para reinserção profissional, no ano de referência		

formação para reinserção profissional no âmbito da parentalidade					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		
--	--	--	--	--	---	--	--

**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 direito ao gozo do direito a formação	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a	Direção de Recursos Humanos	Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)	[Especificar o valor] €	Procedimento interno criado e implementado	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar		42

<p>para reinserção profissional no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras</p>	<p>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>[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]</p>	<p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]</p>		<p>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</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadoras que tiveram formação para reinserção profissional após o gozo de licenças no domínio da parentalidade e</p>	<p>número de dias] dias do ano de referência</p> <p>Todos/as (100%) os/as trabalhadoras/es, 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>		
--	---	--	--	--	---	--	--	--

					o total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência			
--	--	--	--	--	---	--	--	--

**Subdimensão: Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante**

**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 proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	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	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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  Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a dispensa da prestação de trabalho em horário de trabalho organizado de	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar número de dias] dias do ano de referência  Todos/as (100%) os/as trabalhadoras/es em situação em situação passível		43

	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)				acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado <u>e o</u> 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 em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de	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		
--	---	--	--	--	--	---	--	--

					horário concentrado <u>e o</u> total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência			
	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 de idade inferior a 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado/a da prestação de	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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  Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a dispensa da prestação de trabalho suplementar <u>e o</u> total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar número de dias] dias do ano de referência  Todos/as os/as trabalhadoras/es em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa da prestação de trabalho suplementar		44

	trabalho suplementar				Rácio entre o número de trabalhadoras que gozaram a dispensa da prestação de trabalho suplementar <u>e o</u> total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da 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 ser dispensada de prestar trabalho no período noturno	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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  Rácio entre o número de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes que gozaram a dispensa da prestação de trabalho no período noturno	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar número de dias] dias do ano de referência  Todos/as (100%) as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes gozam a dispensa da		45

					e o total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	prestação de trabalho no período noturno, 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 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  [identificar a(s) 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  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	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar número de dias] dias do ano de referência  Todos/as (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		46

					passível de aplicação da medida no ano de referência	saúde, no ano de referência		
--	--	--	--	--	--	-----------------------------	--	--

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

**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 proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa cumpre o disposto no artigo 63º do Código do Trabalho, solicitando parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]		Não envolve custos específicos	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	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar número de dias] dias do ano de referência  Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, a		47

	grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a em gozo de licença parental				lactante ou de trabalhador/a em gozo de licença parental <u>e o</u> total de situações passíveis de aplicação da medida no ano de referência	empresa solicita parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a em gozo de licença parental		
--	---	--	--	--	--	--	--	--

**Subdimensão: Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou com trabalhador no gozo de licença parental**

**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 comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida,	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa cumpre o disposto no nº 3 do artigo 144º do Código do Trabalho, comunicando à CITE a não renovação de contrato a termo, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a em gozo de licença parental	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado  Rácio entre o número de situações em que a empresa comunicou à	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar número de dias] dias do ano de referência		48

puérpera ou lactante ou com trabalhador/a no gozo de licença parental					CITE a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a em gozo de licença parental e o total de situações passíveis de aplicação da medida no ano de referência	Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, a empresa comunica à CITE a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a em gozo de licença parental		
---	--	--	--	--	---	--	--	--

EMPRESA				
ANO DE REFERÊNCIA				
SETOR:	Setor público empresarial		Empresa cotada em bolsa	

*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
-----------	---------	---	---	-----------	-------------	------	------------------------

<p>Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras</p>	<p>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 (Fonte 1)</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p> <p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]</p>		<p>[Especificar o valor] €</p>	<p>Número, tipo, capacidade, horário de funcionamento, etc. de equipamentos disponibilizados no ano de referência</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras com filhos/filhas (ou outras crianças a cargo) que beneficiaram dos equipamentos disponibilizados <u>e o</u> total de trabalhadores e trabalhadoras com filhos/filhas (ou outras crianças a cargo) no ano de referência</p> <p>Número e tipo de apoios financeiros concedidos no ano de referência</p>	<p>Disponibilizar [especificar o número, o tipo, a capacidade, o horário de funcionamento, etc.] equipamentos, no ano de referência</p> <p>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</p> <p>Conceder [especificar o número e o tipo] apoios financeiros,</p>	
--	--	---	--	--------------------------------	---	---	--

					<p>Rácio entre o número de 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</p> <p>Número de tipo de protocolos celebrados no ano de referência</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras com filhos/filhas (ou outras crianças a cargo) que</p>	<p>no ano de referência</p> <p>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</p> <p>Celebrar [especificar o número e o tipo] protocolos, no ano de referência</p> <p>Abranger [especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras com filhos/filhas (ou outras crianças a</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--

					beneficiaram dos protocolos celebrados <u>e o</u> total de trabalhadores e trabalhadoras com filhos/filhas (ou outras crianças a cargo) no ano de referência	cargo) pelos protocolos celebrados, no ano de referência	
--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de trabalhadoras e trabalhadores (Fonte 1)</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p> <p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]</p>		<p>[Especificar o valor] €</p>	<p>Número, tipo, capacidade, horário de funcionamento, etc. de equipamentos disponibilizados no ano de referência</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras com familiares com necessidades especiais que beneficiaram dos equipamentos disponibilizados <u>e o</u> total de trabalhadores e trabalhadoras com familiares com necessidades especiais no ano de referência</p> <p>Número e tipo de apoios financeiros concedidos no ano de referência</p>	<p>Disponibilizar [especificar o número, o tipo, a capacidade, o horário de funcionamento, etc.] equipamentos, no ano de referência</p> <p>Abranger [especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras com necessidades especiais pelos equipamentos disponibilizados, no ano de referência</p> <p>Conceder [especificar o número e o tipo] apoios financeiros,</p>	
--	---	---	--	--------------------------------	---	---	--

					<p>Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras com familiares com necessidades especiais que beneficiaram dos apoios financeiros e o total de trabalhadores e trabalhadoras com familiares com necessidades especiais no ano de referência</p> <p>Número de tipo de protocolos celebrados no ano de referência</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras com familiares com necessidades especiais que</p>	<p>no ano de referência</p> <p>Abranger [especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras com familiares com necessidades especiais pelos apoios financeiros, no ano de referência</p> <p>Celebrar [especificar o número e o tipo] protocolos, no ano de referência</p> <p>Abranger [especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras</p>	
--	--	--	--	--	---	---	--

					beneficiaram dos protocolos celebrados <u>e o</u> total de trabalhadores e trabalhadoras com familiares com necessidades especiais no ano de referência	com familiares com necessidades especiais pelos protocolos celebrados, no ano de referência	
	Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas) (Fontes 1, 6, 7)	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	Departamento de Comunicação (se existente / outro relevante para a execução da medida)	Não envolve custos específicos	Recursos existentes divulgados no ano de referência	Divulgar os recursos existentes junto de todos/as os/as trabalhadores/as, no ano de referência	
	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou	Direção de Recursos Humanos		[Especificar o valor] €	Número e tipo dos serviços de proximidade disponibilizados no ano de referência	Disponibilizar [especificar o número e o tipo] serviços de	

	celebração de protocolos com serviços de proximidade (ex: lavanderia, <i>catering/take away</i> , pequenas reparações)	[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]			<p>Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras que beneficiaram dos serviços de proximidade disponibilizados <u>e o</u> total de trabalhadores e trabalhadoras no ano de referência</p> <p>Número e tipo de apoios financeiros concedidos no ano de referência</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras que beneficiaram dos apoios financeiros <u>e</u></p>	<p>proximidade, no ano de referência</p> <p>Abranger [especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras pelos serviços de proximidade disponibilizados, no ano de referência</p> <p>Conceder [especificar o número e o tipo] apoios financeiros, no ano de referência</p> <p>Abranger [especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras</p>	
--	--	---	--	--	--	--	--

					<p><u>o</u> total de trabalhadores e trabalhadoras no ano de referência</p> <p>Número e tipo de protocolos celebrados no ano de referência</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras que beneficiaram dos protocolos celebrados e <u>o</u> total de trabalhadores e trabalhadoras com familiares com necessidades especiais no ano de referência</p>	<p>pelos apoios financeiros, no ano de referência</p> <p>Celebrar [especificar o número e o tipo] protocolos, no ano de referência</p> <p>Abranger [especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras pelos protocolos celebrados, no ano de referência</p>	
	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios	Direção de Recursos Humanos		[Especificar o valor] €	Número e tipo dos serviços de saúde e/ou bem-estar	Disponibilizar [especificar o número e o tipo] serviços de saúde	

	<p>financeiros ou celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar</p>	<p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]</p>			<p>disponibilizados no ano de referência</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras que beneficiaram dos serviços de saúde e/ou bem-estar disponibilizados <u>e o</u> total de trabalhadores e trabalhadoras no ano de referência</p> <p>Número e tipo de apoios financeiros concedidos no ano de referência</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras que beneficiaram dos apoios financeiros <u>e o</u> total de trabalhadores e</p>	<p>e/ou bem-estar, no ano de referência</p> <p>Abranger [especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras pelos serviços de saúde e bem-estar disponibilizados, no ano de referência</p> <p>Conceder [especificar o número e o tipo] apoios financeiros, no ano de referência</p> <p>Abranger [especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras pelos apoios</p>	
--	--	--	--	--	---	--	--

					<p>trabalhadoras no ano de referência</p> <p>Número e tipo de protocolos celebrados no ano de referência</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras que beneficiaram dos protocolos celebrados e o total de trabalhadores e trabalhadoras com familiares com necessidades especiais no ano de referência</p>	<p>financeiros, no ano de referência</p> <p>Celebrar [especificar o número e o tipo] protocolos, no ano de referência</p> <p>Abranger [especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras pelos protocolos celebrados, no ano de referência</p>	
	<p>Definição e implementação de medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p> <p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]</p>	<p>Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)</p> <p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]</p>	<p>[Especificar o valor] €</p>	<p>Medidas definidas e implementadas, no ano de referência</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadores com responsabilidades específicas ao nível</p>	<p>Abranger [especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras pelas medidas de apoio, no ano de referência</p>	

	<p>monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores e trabalhadoras com netos/as de filhos/as adolescentes) (Fontes 1, 6)</p>				<p>familiar que beneficiaram das medidas de apoio e o total de trabalhadores com responsabilidades específicas ao nível familiar no ano de referência e</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadoras com responsabilidades específicas ao nível familiar que beneficiaram das medidas de apoio e o total de trabalhadoras com responsabilidades específicas ao nível familiar no ano de referência</p>		
	<p>Facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional,</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p>	<p>Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Rácio entre o número de trabalhadores que beneficiaram de facilitação informal do trabalho a partir</p>	<p>Abranger [especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras</p>	

	familiar e pessoal (Fontes 6, 7)	[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]		de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e o total de trabalhadores no ano de referência e Rácio entre o número de trabalhadoras que beneficiaram de facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e o total de trabalhadoras no ano de referência	pela facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, no ano de referência	
	Previsão de partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal Fontes 6, 7)	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de trabalhadores que beneficiaram de partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a	Abranger [especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras pela partilha do	

			[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]		vida profissional, familiar e pessoal <u>e</u> <u>o</u> total de trabalhadores no ano de referência e Rácio entre o número de trabalhadoras que beneficiaram de partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal <u>e</u> <u>o</u> total de trabalhadoras no ano de referência	posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, no ano de referência	
	Previsão da adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário de trabalho diário, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (Fontes 1, 6, 7)	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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 que beneficiaram de concentração ou alargamento do horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal <u>e</u> <u>o</u> total de	Abranger [especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras pela concentração ou alargamento do horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional,	

					trabalhadores no ano de referência e Rácio entre o número de trabalhadoras que beneficiaram de concentração ou alargamento do horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e o total de trabalhadoras no ano de referência	familiar e pessoal, no ano de referência	
Utilização de linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo na promoção e divulgação das políticas e práticas da empresa em matéria de conciliação entre a vida profissional,	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	Departamento de Comunicação (se existente / outro relevante para a execução da medida)  Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)	Não envolve custos específicos	Políticas e práticas da empresa em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal promovidas e divulgadas com utilização de linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em	Todos (100%) os instrumentos de promoção e divulgação das políticas e práticas da empresa em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal utilizam linguagem e imagem não discriminatórias e		

	familiar e pessoal, dirigindo-a de forma igual aos trabalhadores e às trabalhadoras		[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]		função do sexo e são dirigidas de forma igual aos trabalhadores e às trabalhadoras no ano de referência	inclusivas em função do sexo e são dirigidos de forma igual aos trabalhadores e às trabalhadoras, no ano de referência	
<b>Subdimensão: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial</b>							
OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS /UNIDADES RESPONSÁVEIS /Ponto focal	DEPARTAMENTOS /UNIDADES ENVOLVIDOS /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	Concessão, por iniciativa da empresa, de horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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 horário flexível <u>e o</u> total de trabalhadores no ano de referência e Rácio entre o número de trabalhadoras com horário flexível <u>e o</u> total de trabalhadoras no ano de referência	[Especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras com horário flexível no ano de referência	
	Encorajamento aos trabalhadores	Direção de Recursos Humanos	Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de trabalhadores	[Especificar a percentagem] % de trabalhadores	

	homens a usufruir de horário flexível	[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]		homens com horário flexível e o total de trabalhadores homens no início e no final do ano de referência	homens com horário flexível no final do ano de referência	
	Realização de ações de formação/orientação a chefias intermédias para, na concessão de horário flexível, terem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	[Especificar o valor] €	Número de ações de formação/orientação a chefias intermédias no ano de referência  Número de chefias intermédias abrangidas pelas ações de formação/orientação no ano de referência	[Especificar o número] de ações no ano de referência  [Especificar a percentagem mínima] % de chefias intermédias abrangidas pelas ações 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)
-----------	---------	---	---	-----------	-------------	------	------------------------	--

<p>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</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares a horário flexível</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p> <p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]</p>		<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadores com responsabilidades familiares com horário flexível <u>e</u> o total de trabalhadores com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida no ano de referência e</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadoras com responsabilidades familiares com horário flexível <u>e</u> o total de trabalhadoras com responsabilidades familiares em</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência</p> <p>Todos/as [100%) os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida com horário flexível, no ano de referência</p>		<p>49</p>
--	---	---	--	---------------------------------------	---	--	--	-----------

					situação passível de 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 com responsabilidades familiares a trabalho a tempo parcial	Direção de Recursos Humanos  [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 com responsabilidades familiares com trabalho a tempo parcial <u>e</u> o total de trabalhadores com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadoras com responsabilidades familiares com trabalho a tempo	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 trabalho a tempo parcial, no ano de referência		50

					parcial e o total de trabalhadoras com responsabilidades em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência			
	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	Direção de Recursos Humanos  [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 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 ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] 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		51

	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 solicitado	Direção de Recursos Humanos  [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 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 <u>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</u>	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] 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		52
	Criação e implementação de procedimento interno que	Direção de Recursos Humanos		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros		53

	<p>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>[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]</p>				<p>[especificar o número de dias] dias do ano de referência</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</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p> <p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]</p>		<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência</p> <p>Rácio entre o número de casos em que, na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considerou a necessidade de facilitar a</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência</p> <p>Todos [100%) os casos de organização de horários de trabalho por turnos</p>		54

	dos trabalhadores e das trabalhadoras				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	consideram a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, 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	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(s) 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	Definição dos períodos de ausência até ao final [especificar o período] do ano de referência  Todos/as (100%) os/as trabalhadores e trabalhadoras em situação passível da aplicação da medida com concessão de	

responsabilidades familiares					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 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	períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos, no ano de referência	
	Definição e concessão a trabalhadores e trabalhadoras de períodos de	Direção de Recursos Humanos		[Especificar o valor] €	Períodos definidos e concedidos, no ano de referência	Definição dos períodos de ausência até ao final [especificar o	

	ausência para assistência a membro do agregado familiar (cônjuge ou em união de facto, parente ou afim) superior ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos	[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]			Rácio entre o número de trabalhadores que beneficiaram de períodos de ausência para assistência a membro do agregado familiar (cônjuge ou em união de facto, parente ou afim) superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos <u>e</u> 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 membro do	período] do ano de referência  Todos/as (100%) os/as trabalhadores e trabalhadoras em situação passível da aplicação da medida com concessão de períodos de ausência para assistência a membro do agregado familiar (cônjuge ou em união de facto, parente ou afim) ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos, no ano de referência	
--	--	---	--	--	---	---	--

					agregado familiar (cônjuge ou em união de facto, parente ou afim) 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**

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 o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa considera faltas justificadas i) as faltas motivadas pela prestação de assistência	Direção de Recursos Humanos  [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 casos em que foram consideradas faltas justificadas	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência		55

<p>trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares</p>	<p>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</p>				<p>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>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 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>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 termos previstos na lei</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p> <p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]</p>		<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência</p> <p>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 <u>e o</u> total de trabalhadores no ano de referência</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadoras que viu respeitado o seu direito a faltar ao trabalho para assistência a membro do agregado familiar, nos termos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência</p> <p>Todos/as (100%) os trabalhadores e as trabalhadoras em situação passível da 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>56</p>
--	---	---	--	---------------------------------------	---	---	--	-----------

					previstos na lei e o total de trabalhadoras no ano de referência			
<b>Subdimensão: Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar</b>								
<b>Medidas obrigatórias - Prevenção de práticas discriminatórias</b>								
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 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	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(s) pessoa(s) responsável(eis)]		Não envolve custos específicos	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	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		57

trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares					grup <u>al</u> 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 adaptabilidade grup <u>al</u> 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	concordância, vêm respeitada a exceção de aplicação do regime de adaptabilidade grup <u>al</u> , no ano de referência		
--	--	--	--	--	--	---	--	--

	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita a exceção de aplicação do regime de banco de horas grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p> <p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]</p>		<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência</p> <p>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 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</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadoras com filho/a menor de 3</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência</p> <p>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 banco de horas grupal, no ano de referência</p>		58
--	--	---	--	---------------------------------------	--	---	--	----

					anos de idade que não manifestou, por escrito, a sua concordância, e que viram respeitada a exceção de aplicação do 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			
--	--	--	--	--	--	--	--	--

**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,	Aplicação, por iniciativa própria, do regime de teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de trabalhadores em regime de teletrabalho e o total de trabalhadores no ano de referência e	[Especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras em regime de teletrabalho no ano de referência	

familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	vida profissional, familiar e pessoal		[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]		Rácio entre o número de trabalhadoras em regime de teletrabalho e o total de trabalhadoras 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 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	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	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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 com filho/a com idade até 3 anos em regime de teletrabalho e o total de trabalhadores no ano de referência e	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência		59

responsabilidades familiares	atividade desempenhada e a empresa disponha de recursos e meios para o efeito				Rácio entre o número de trabalhadoras com filho/a com idade até 3 anos em regime de teletrabalho e o total de 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	Aplicação, por iniciativa própria, da modalidade de jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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	[Especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras com responsabilidades familiares em modalidade de jornada contínua, no ano de referência	

responsabilidades familiares					trabalhadoras com responsabilidades familiares em modalidade de jornada contínua <u>e o</u> 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 e das trabalhadoras, em	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa concede a modalidade de jornada contínua a pedido de trabalhador ou trabalhadora responsável por	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) 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 12 anos ou, independentemente	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as		60

particular dos/as que têm responsabilidades familiares	criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica				da idade, com deficiência ou doença crónica em modalidade de jornada contínua <u>e o</u> total de trabalhadores responsáveis por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que pediram jornada contínua 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 <u>e o</u>	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		
--	--	--	--	--	--	--	--	--

					total de trabalhadoras responsáveis por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que pediram jornada contínua no ano de referência			
--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

**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 meia jornada contempla as necessidades de conciliação entre a vida	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa concede a modalidade de meia	Direção de Recursos Humanos [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência  Rácio entre o número de	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias]		61

<p>profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares</p>	<p>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</p>		<p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]</p>		<p>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 <u>e</u> 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 doença crónica que pediram meia jornada no ano de referência e</p>	<p>dias do ano de referência</p> <p>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 que pediram meia jornada com concessão de meia jornada, no ano de referência</p>		
--	--	--	--	--	--	---	--	--

					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 <u>e o</u> 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			
--	--	--	--	--	---------------------------------	--	--	--

EMPRESA			
ANO DE REFERÊNCIA			
SETOR:	Setor público empresarial		Empresa cotada em bolsa

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

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(s) 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	[Especificar percentagem] % de trabalhadores e % de trabalhadoras abrangidos/as por ações de sensibilização no ano de referência	

					ano de referência		
	<p>Conceção e lançamento de campanha de divulgação do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho a todos/as os/as trabalhadores/as, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p> <p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]</p>	<p>Estruturas representativas de trabalhadores/as [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]</p> <p>Departamento de Comunicação (se existente / outro relevante para a execução da medida)</p> <p>Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)</p> <p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]</p>	<p>[Especificar o valor] €</p>	<p>Campanha concebida e lançada no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet e através de correio eletrónico</p>	<p>Lançar a campanha no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet e através de correio eletrónico até à primeira quinzena do segundo trimestre do ano de referência [especificar período]</p>	

	Conceção e lançamento de campanha de informação a todos/as os/as trabalhadores/as	Direção de Recursos Humanos	Estruturas representativas de trabalhadores/as [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	[Especificar o valor] €	Campanha concebida e lançada no sítio eletrónico da empresa [especificar	Lançar a campanha no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do	

	sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade e de assédio moral e/ou sexual no trabalho, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]	Departamento de Comunicação (se existente / outro relevante para a execução da medida)  Responsável(eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]		endereço do sítio], na intranet e através de correio eletrónico	sítio], na intranet e através de correio eletrónico até ao final do primeiro trimestre do ano de referência [especificar período]	
--	---	---	--	--	---	---	--

**Medidas obrigatórias - Prevenção de práticas discriminatórias**

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS /UNIDADES RESPONSÁVEIS /Ponto focal	DEPARTAMENTOS /UNIDADES ENVOLVIDOS /Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	Número da medida [p/ orientação Matriz de verificação]
Garantir a prevenção e o	Criação e implementação de procedimento interno	Direção de Recursos Humanos		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado,	Procedimento interno criado e implementado		62

combate ao assédio no trabalho	para assegurar que a empresa confere o direito de indemnização à vítima de prática de assédio	[identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]			no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras vítimas da prática de assédio com direito a indemnização <u>e</u> <u>o</u> total de trabalhadores e trabalhadoras vítimas da prática de assédio no ano de referência	nos primeiros [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 indemnização, no ano de referência		
	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	Direção de Recursos Humanos  [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 denunciante e testemunhas que não foram	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar número de dias] dias do ano de referência  Todos/as (100%) os/as		63

	menos que tenham atuado com dolo				sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo, <u>e o</u> total de denunciante e testemunhas no ano de referência	denunciante e testemunhas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo, no ano de referência		
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa assume a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio	Direção de Recursos Humanos  [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 situações em que se registaram danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio em que a empresa	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar número de dias] dias do ano de referência  Todas (100%) as situações em que se registaram danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de		64

					assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos <u>e o</u> total de situações em que se registaram danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio no ano de referência	assédio com assunção da responsabilidade pela reparação dos danos pela empresa, no ano de referência		
	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	Direção de Recursos Humanos  [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 situações de resolução do contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora por	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar número de dias] dias do ano de referência  Todas (100%) as situações de resolução do contrato pelo trabalhador ou		65

	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				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 aplicação, no	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		
--	---	--	--	--	---	---	--	--

					ano de referência			
	Elaboração e adoção de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	Direção de Recursos Humanos  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(eis)]		Não envolve custos específicos	Código de boa conduta elaborado e adotado, no ano de referência	Adotar o código de boa até ao final do primeiro trimestre do ano de referência [especificar período]		66
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, caso tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaura procedimento disciplinar	Direção de Recursos Humanos  [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 alegadas situações de assédio no trabalho em que foi instaurado procedimento disciplinar <u>e o</u> total de alegadas situações de assédio no trabalho no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar número de dias] dias do ano de referência  Todas (100%) as alegadas situações de assédio no trabalho com instauração de procedimento disciplinar, no ano de referência		67



# **Matriz de verificação da execução do plano para a igualdade e do cumprimento das recomendações da CITE**

[Para a CITE]

EMPRESA				
ANO DE REFERÊNCIA				
SETOR:	Setor público empresarial		Empresa cotada em bolsa	

<i>Dimensão:</i>														
Subdimensão								CITE						
								Verificação / Recomendação						
								Fonte de verificação	Execução		Recomendação	Cumprimento da recomendação		
Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis /ponto focal	Departamentos /unidades envolvidos /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa		Sim	Não		Sim	Não	
	1							- nº 4 e nº 5 do artigo 24º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>						
	2							- nº 1, nº 2 e nº 4 do artigo						

								<p>30º do Código do Trabalho. - n.º 1 e alínea a do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho. <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></p> <p>Pode consultar ainda o(s) recurso(s) de apoio: <a href="http://cite.gov.pt/pt/acite/aviso.html">http://cite.gov.pt/pt/acite/aviso.html</a></p>					
	3							<p>- nº 1, nº 2 e nº 4 do artigo 30º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></p> <p>- Parecer n.º 10/CITE/91 <a href="http://cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres1991/10-91n.pdf">http://cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres1991/10-91n.pdf</a></p>					

	4								- artigo 32º do Código do Trabalho. <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>					
	5								- alínea a do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho. - alínea c do n.º 3 do artigo 106º do Código do Trabalho. - n.º 5 do artigo 106º do Código do Trabalho. <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>					
	6								- n.º 1 e alínea a do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho. <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/Cod">http://cite.gov.pt/pt/legis/Cod</a>					

								<a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">Trab_indice.html</a> - Artigo 62º do Código do Trabalho. <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a> - Artigo 50.ª a 60.º da Lei 102/2009, de 10 de Setembro <a href="https://dre.pt/pesquisa/-/search/490009/details/maximized">https://dre.pt/pesquisa/-/search/490009/details/maximized</a> Consultar também: - Artigo 111.º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>					
	7							- n.º 1 e alínea b do n.º 3 do artigo 24.º do					

									Código do Trabalho. <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>					
	8								- n.º 1 e alínea b do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho. - n.º 3 do artigo 30º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>					
	9								- n.º 1 e alínea b do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho. - n.º 3 do artigo 30º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>					

	10							<p>- n.º 1, n.º 3 e n.º 4 do artigo 30.º do Código do Trabalho.</p> <p>Consultar também:</p> <p>- alínea a do Artigo 130.º do Código do Trabalho.</p> <p><a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></p>					
	11							<p>n.º 1 n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho.</p> <p>- alínea b do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho.</p> <p>- n.º 4 do artigo 31.º do Código do Trabalho.</p> <p>- n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho.</p> <p><a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/Cod">http://cite.gov.pt/pt/legis/Cod</a></p>					

								<a href="#">Trab_indice.html</a>					
	12							- Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto  <a href="https://dre.pt/home/-/dre/107791612/details/maximized">https://dre.pt/home/-/dre/107791612/details/maximized</a>  Regulamentação - Portaria					
	13							- Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto  <a href="https://dre.pt/home/-/dre/107791612/details/maximized">https://dre.pt/home/-/dre/107791612/details/maximized</a>  Regulamentação - Portaria					
	14							- alíneas c e d do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho. - n.º 1 e alínea c do n.º					

								<p>2 do artigo 24.º do Código do Trabalho.</p> <p>- n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho.</p> <p>- artigo 270.º do Código do Trabalho.</p> <p><a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></p>					
	15							<p>- alíneas c e d do n.º 1 do artigo 23º do Código do Trabalho.</p> <p>- n.º 1 e alínea c do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho.</p> <p>- n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho.</p> <p>- artigo 270.º do Código do Trabalho.</p> <p><a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a></p>					

								<a href="#">Trab_indice.html</a>					
	16							- alíneas c e d do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho.					
	17							- alíneas c e d do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho. - n.º 1 e alínea c do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho. - n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho. - artigo 270.º do Código do Trabalho. <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>					
	18							n.º 1 n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho.					

								<ul style="list-style-type: none"> <li>- alínea b do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho.</li> <li>- n.º 4 do artigo 31.º do Código do Trabalho.</li> <li>- n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho.</li> </ul> <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>					
	19							<ul style="list-style-type: none"> <li>- alínea a do nº 2 do artigo 31º do Código do Trabalho.</li> <li>- nº 3 do artigo 261º do Código do Trabalho.</li> <li>- nº 3 do artigo 278º do Código do Trabalho.</li> </ul>					
	20							<ul style="list-style-type: none"> <li>-n.º 3 e n.º 5 do artigo 32.º da Lei 105/2009, 14 de setembro.</li> </ul>					

							<a href="https://dre.pt/pesquisa/-/search/489755/details/maximized">https://dre.pt/pesquisa/-/search/489755/details/maximized</a>					
							<p>- Portaria n.º 55/2010, de 21 de janeiro. <a href="https://dre.pt/pesquisa/-/search/616793/details/maximized">https://dre.pt/pesquisa/-/search/616793/details/maximized</a></p>					
	21						<p>-n.º 3 e n.º 5 do artigo 32.º da Lei 105/2009, 14 de setembro. <a href="https://dre.pt/pesquisa/-/search/489755/details/maximized">https://dre.pt/pesquisa/-/search/489755/details/maximized</a></p> <p>- Portaria n.º 55/2010, de 21 de janeiro. <a href="https://dre.pt/pesquisa/-/search/616793/details/maximized">https://dre.pt/pesquisa/-/search/616793/details/maximized</a></p>					

	22							- nº 4 do artigo 127º do Código do Trabalho					
	23							- artigo 35º do Código do Trabalho - artigo 64º do Código do Trabalho - artigo 65º do Código do Trabalho					
	24							- artigo 36º do Código do Trabalho - artigo 37º do Código do Trabalho - alínea a do nº 1 do artigo 65º do Código do Trabalho - nº 5 do artigo 65º do Código do Trabalho - nº 7 do artigo 65º do Código do Trabalho					

	25							- artigo 38º do Código do Trabalho - alínea b do nº 1 do artigo 65º do Código do Trabalho - nº 5 do artigo 65º do Código do Trabalho - nº 7 do artigo 65º do Código do Trabalho					
	26							- artigo 40º do Código do Trabalho - alínea c do nº 1 do artigo 65º do Código do Trabalho - nº 4 do artigo 65º do Código do Trabalho - nº 5 do artigo 65º do Código do Trabalho - nº 7 do artigo 65º do Código do Trabalho					

	27							<ul style="list-style-type: none"><li>- artigo 43º do Código do Trabalho</li><li>- alínea c do nº 1 do artigo 65º do Código do Trabalho</li><li>- nº 4 do artigo 65º do Código do Trabalho</li><li>- nº 5 do artigo 65º do Código do Trabalho</li><li>- nº 7 do artigo 65º do Código do Trabalho</li></ul>					
	28							<ul style="list-style-type: none"><li>- artigo 41º do Código do Trabalho</li><li>- alínea c do nº 1 do artigo 65º do Código do Trabalho</li><li>- nº 4 do artigo 65º do Código do Trabalho</li><li>- nº 5 do artigo 65º do Código do Trabalho</li><li>- nº 7 do artigo 65º do</li></ul>					

								Código do Trabalho					
	29							- artigo 42º do Código do Trabalho - alínea c do nº 1, nº 4, nº 5 e nº 7 do artigo 65º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>					
	30							- artigo 42º do Código do Trabalho - alínea c do nº 1, nº 4, nº 5 e nº 7 do artigo 65º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>					
	31							- artigo 44º do Código do Trabalho - alínea d do nº 1 do artigo 65º do Código do Trabalho					

								- nº 4 do artigo 65º do Código do Trabalho - nº 5 do artigo 65º do Código do Trabalho - nº 7 do artigo 65º do Código do Trabalho					
	32							- artigo 51º do Código do Trabalho - alínea e do nº 1 do artigo 65º do Código do Trabalho - nº 5 do artigo 65º do Código do Trabalho - nº 7 do artigo 65º do Código do Trabalho					
	33							- artigo 52º do Código do Trabalho - nº 4, nº 5, nº 6 e nº 7 do artigo 65º do					

								Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>					
	34							- artigo 53º do Código do Trabalho - nº 4, nº 5, nº 6 e nº 7 do artigo 65º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>					
	35							- artigo 45º do Código do Trabalho - alínea j do nº 1, nº 5 e nº 7 do artigo 65º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>					
	36							- artigo 46º do Código do Trabalho - nº 2, nº 5 e nº 7 do artigo					

								65º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>					
	37							- nº 5 e nº 6 do artigo 46º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>					
	38							- artigo 47º do Código do Trabalho - nº 2 do artigo 65º do Código do Trabalho - nº 5 do artigo 65º do Código do Trabalho - nº 7 do artigo 65º do Código do Trabalho					
	39							- artigo 49º do Código do Trabalho - artigo 50º do Código do Trabalho					

								- alínea f e alínea g do nº 1 do artigo 65º do Código do Trabalho - nº 5 do artigo 65º do Código do Trabalho					
	40							- artigo 50º do Código do Trabalho - alínea f e alínea g do nº 1 e nº 5 do artigo 65º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>					
	41							- artigo 54º do Código do Trabalho - nº 5 do artigo 65º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>					

	42							- artigo 61º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/lejis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/lejis/CodTrab_indice.html</a>					
	43							- artigo 58º do Código do Trabalho - alínea i do nº 1 do artigo 65º do Código do Trabalho - nº 5 do artigo 65º do Código do Trabalho - nº 7 do artigo 65º do Código do Trabalho					
	44							- artigo 59º do Código do Trabalho - alínea i do nº 1 do artigo 65º do Código do Trabalho - nº 5 do artigo 65º do					

								Código do Trabalho - nº 7 do artigo 65º do Código do Trabalho					
	45							- artigo 60º do Código do Trabalho - alínea h do nº 1 do artigo 65º do Código do Trabalho - nº 5 do artigo 65º do Código do Trabalho - nº 7 do artigo 65º do Código do Trabalho					
	46							- artigo 62º do Código do Trabalho - nº 5 do artigo 65º do Código do Trabalho					
	47							- artigo 63º do Código do Trabalho					
	48							- n.º 3 do artigo 144 do					

								Código do Trabalho					
	49							- artigo 56º do Código do Trabalho - artigo 57º do Código do Trabalho - artigo 64º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>					
	50							- artigo 55º do Código do Trabalho - artigo 57º do Código do Trabalho - artigo 64º do Código do Trabalho - artigo 150º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>					
	51							- artigo 55º do Código do Trabalho					

								<ul style="list-style-type: none"> <li>- artigo 56° do Código do Trabalho</li> <li>- artigo 57° do Código do Trabalho</li> </ul> <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>				
	52							<ul style="list-style-type: none"> <li>- n.º8 do artigo 55° do Código do Trabalho</li> <li>- n.º 6 do artigo 56° do Código do Trabalho</li> <li>- n° 7 e n° 10 do artigo 57° do Código do Trabalho</li> </ul> <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>				
	53							<ul style="list-style-type: none"> <li>n° 8 do artigo 57° do Código do Trabalho</li> <li>n° 10 do artigo 57° do Código do Trabalho</li> </ul> <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/Cod">http://cite.gov.pt/pt/legis/Cod</a>				

								<a href="#">Trab_indice.html</a>					
	54							- alínea b do nº 2 do artigo 212º do Código do Trabalho - artigo 220º do Código do Trabalho - nº 2 do artigo 221º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>					
	55							- alínea e do nº 2 do artigo 249º do Código do Trabalho alínea f do nº 2 do artigo 249º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>					
	56							- artigo 252º do Código do Trabalho					

								<a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>					
	57							- alínea b do nº 4 do artigo 206º do Código do Trabalho - nº 5 do artigo 206º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>					
	58							- alínea b do nº 3 do artigo 208º-B do Código do Trabalho - nº 4 do artigo 208º-B do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>					
	59							- nº 3 do artigo 166º do Código do Trabalho					

								- nº 8 do artigo 166º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>					
	60							- artigo 114º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/Lei_Geral_Trab_FP_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/Lei_Geral_Trab_FP_indice.html</a>					
	61							- artigo 114º-A da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/Lei_Geral_Trab_FP_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/Lei_Geral_Trab_FP_indice.html</a>					
	62							- nº 1, nº 2, nº 3, nº 4 e nº 5 do artigo 29º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>					

	63								- nº 1, nº 2, nº 3, nº 5 e nº 6 do artigo 29º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>				
	64								nº 8 do artigo 283º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>				
	65								- alínea f do nº 2 do artigo 394º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>				
	66								- alínea k do nº 1 do artigo 127º do Código do Trabalho				

								<a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>					
	67							- alínea I do nº 1 do artigo 127º do Código do Trabalho <a href="http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html">http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html</a>					

## Referências bibliográficas

**Fonte 1** - Casaca, Sara Falcão (coord.); Perista, Heloísa; Torres, Anália; São João, Patrícia; Correia, Catarina; Quintal, Eudelina; Vermelho, Sílvia (2016): *Guião para a Elaboração do Diagnóstico*, em *Guia para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens* - ISEG-ULisboa, CESIS, ISCPS-ULisboa; EEAGrants-CIG.

<https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/getFile.do?method=getFile&fileId=1000953>

**Fonte 2** - Casaca, Sara Falcão (coord.); Perista, Heloísa; Torres, Anália; São João, Patrícia; Correia, Catarina; Quintal, Eudelina; *Guião para a Elaboração do Plano de Ação*, em *Guia para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens*, ISEG-ULisboa, CESIS, ISCPS-ULisboa; EEAGrants-CIG.

[https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/getFile.do?method=getFile&fileId=769462&request\\_checksum=cb38c03e774963ce31c55c347992cbf962999fad](https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/getFile.do?method=getFile&fileId=769462&request_checksum=cb38c03e774963ce31c55c347992cbf962999fad)

**Fonte 3** - Casaca, Sara Falcão (coord.); Ferreira, Virgínia; Perista, Heloísa; Torres, Anália; Bastos, Amélia; Sares, Anita; Andrade, Alexandra (2017), *Índice Igualdade de Género nas Empresas* – conceção teórica e metodológica, SOCIUS (versão não publicada).

**Fonte 4** – CH Consulting (2015), “Guia de Apoio – Questionário de autorreflexão sobre igualdade entre homens e mulheres nas empresa”, in *Ferramenta de Diagnóstico da Disparidade Salarial de Género em Empresas: calculadora DGS*, CITE.

<http://calculadora.cite.pt/autoreflex/cite/>

**Fonte 5** – CITE e ACT (2012), *Instrumentos de Apoio à Ação Inspetiva no Combate à Discriminação de Género no Trabalho*, Lisboa, CITE.

[http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Instrumentos\\_apoio\\_combate\\_discrimin.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Instrumentos_apoio_combate_discrimin.pdf)

**Fonte 6** – CT179 / APEE (2013), *Norma para Organizações Familiarmente Responsáveis (NP4522)*, IPQ.

**Fonte 7** – Parceria de Desenvolvimento do projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas (2008), *Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas*, Lisboa, CITE.

[http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia\\_de\\_autoavaliacao.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia_de_autoavaliacao.pdf)

**Fonte 8** – Pernas, Gonçalo; Fernandes, Manuel V.; Guerreiro, Maria das Dores (2008), *Guião para a Implementação de Planos para a Igualdade*, CIG.

<https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/08/guiao-plano-igualdade-empresas.pdf>