



Empresa de Desenvolvimento e Infra-estruturas do Alqueva, S.A.

PLANO PARA A IGUALDADE 2021

- Implementação -

DGRH/EDIA



ÍNDICE

	Pág.
1. Enquadramento	2
1.1 Objeto	4
1.2 Âmbito	4
2. Caracterização da EDIA	4
3. Autodiagnóstico da Situação da Igualdade de Género na EDIA	5
4. Plano de Ação	6
5. Acompanhamento do Plano	6
Anexo I – Autodiagnóstico	7
Anexo II – Plano para a Igualdade 2021	25

1 - ENQUADRAMENTO

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

É uma matéria de cidadania e direitos humanos.

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

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

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

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

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

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, e o Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, consagram a obrigatoriedade de as empresas do setor empresarial do Estado adotarem planos de igualdade, traduzindo desse modo o compromisso para a eliminação efetiva de discriminações e facilitando a concretização de uma política de igualdade de tratamento e oportunidades entre géneros. Esta política legislativa tem vindo a

ser materializada com a publicação de alguns diplomas legais, designadamente: a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, nos termos da qual as entidades do setor público empresarial estão obrigadas, desde 1 de janeiro de 2018, a garantir que a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização não seja inferior a 33,3%.

- A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, tendo em vista mais e melhor informação para a opinião pública e para as próprias empresas, a exigência às empresas de uma política remuneratória transparente e o reforço do papel da Autoridade para as Condições do Trabalho e da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- O Despacho Normativo n.º 18/2019, de 17 de junho, que determina nomeadamente os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais.

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

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

1.1 OBJETO

Este Plano para a Igualdade visa planear e definir linhas de orientação para a concretização de ações em prol da igualdade, tendo em vista os seguintes objetivos gerais:

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

Este Plano para a Igualdade visa, partindo do autodiagnóstico, planear e definir linhas de orientação para a concretização de ações em prol da igualdade.

1.2 ÂMBITO

O presente Plano para a Igualdade aplica-se aos colaboradores e colaboradoras da EDIA.

2. CARATERIZAÇÃO da EDIA

A EDIA - Empresa de Desenvolvimento e Infra-estruturas do Alqueva, S.A., criada em 1995, é uma sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, pertencente ao setor empresarial do Estado.

A sua missão é conceber, executar, construir e explorar o Empreendimento de Fins Múltiplos de Alqueva (EFMA), contribuindo para a promoção do desenvolvimento económico e social da sua área de intervenção, a que correspondem 20 concelhos dos distritos de Beja, Évora, Portalegre e Setúbal.

Com sede em Beja, centro da região beneficiária, a EDIA tem uma orientação estratégica baseada nos eixos prioritários do aproveitamento do Empreendimento assente no recurso "Água" e no aumento da produção e rentabilização dos investimentos nas infraestruturas criadas, visando o êxito do Projeto.

3. AUTO DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NA EDIA

A definição da metodologia de implementação do Plano para a Igualdade resultou do preenchimento de um questionário – autodiagnóstico – que permitiu obter informação mais concreta no que respeita a situação atual da empresa em matéria de igualdade entre mulheres e homens. O instrumento de autodiagnóstico (Anexo I), utilizado, teve como fonte o “Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas”, desenvolvido e disponibilizado pela CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Trata-se de um questionário com um total de 171 questões, correspondendo cada uma delas a uma dimensão específica equivalendo grosso modo às constantes da Matriz de apoio ao diagnóstico, aprovada no Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho.

Avaliaram-se as seguintes dimensões e indicadores da Igualdade de Género:

A. PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

Estratégia, Missão e Valores da organização

B. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Recrutamento e Seleção

Formação Contínua

Gestão de Carreiras e Remunerações

Diálogo Social e Participação de Colaboradores/as

Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho

Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Formas Inovadoras de Organização do Trabalho

Benefícios Diretos a Colaboradores, Colaboradoras e suas Famílias

Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família

C. COMUNICAÇÃO

Comunicação interna e externa

4. PLANO DE AÇÃO

A EDIA compromete-se a seguir o presente Plano e a desenvolver as ações a que se propõe.

O Plano de Ação para a Igualdade na EDIA assenta nos resultados do autodiagnóstico e na análise das oportunidades de melhoria identificadas. A sua aplicação passa pelo desenvolvimento das medidas já implementadas, estando estruturado de acordo com as dimensões mencionadas no número 3. Em cada uma das dimensões da igualdade de género, são consideradas áreas onde é viável introduzir melhorias, ou propor novas medidas. As medidas que a empresa se propõe desenvolver podem ser consultadas no Anexo II – Plano para a Igualdade/2021.

Nota importante: na construção deste plano considerou-se:

- área responsável pela sua execução - Departamento de Gestão de Recursos Humanos
- calendarização - todo o plano deverá estar concretizado no último dia do ano.
- orçamento - a maioria das medidas não implicam custos, à exceção das ações de formação previstas. Esses custos são considerados no orçamento de formação.

5. ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO

A EDIA propõe-se criar um Grupo de Trabalho para a Igualdade (GTI) com o objetivo de dinamizar e promover ações e atividades no âmbito da igualdade de género, proteção na parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. O GTI tem a responsabilidade de promover, acompanhar e avaliar a implementação do presente plano e compromete-se a revê-lo e/ou atualizá-lo, sempre que entender necessário, com a aprovação do Conselho de Administração. Anualmente produz um relatório onde conste informação respeitante às medidas implementadas que será divulgado na intranet da EDIA na área de Recursos Humanos e também na de Responsabilidade Social.



Empresa de Desenvolvimento e Infra-estruturas do Alqueva, S.A.

AUTO-DIAGNÓSTICO

- Anexo I -

DGRH/EDIA

**ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA**

	SIM	NÃO	Obs.
1. A empresa tem publicado no seu sítio da internet e na intranet (se existente) o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?		X	
2. A empresa tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		X	
3. Nos documentos estratégicos (ex.: missão e valores, relatórios e planos de atividade, relatório de sustentabilidade, regulamentos internos, código de conduta e código de ética), é feita menção expressa à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens enquanto valor da empresa?			Em alguns
4. A empresa estabeleceu ou tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens?		X	
5. A empresa procedeu à criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens, tendo formalizado as respetivas competências?		X	
6. Em todos os instrumentos da empresa, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?		X	
7. No ano de referência, a empresa afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		X	
8. A empresa promoveu ações de sensibilização e de informação junto do pessoal ao serviço acerca das medidas e objetivos do Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?		X	
9. A empresa divulga interna e externamente o seu compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		X	
10. A empresa divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens?		X	
11. Existem mecanismos institucionalizados de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras ou às suas estruturas representativas relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade?		X	
12. A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial?		X	



	SIM	NÃO	Obs.
13. A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade?		X	
14. Existem, na empresa, procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		X	
15. A empresa, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e/ou o clima organizacional, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade?		X	
16. A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)?		X	
17. A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?		X	
18. Na relação com as partes interessadas e em eventuais relações estabelecidas com empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, a empresa procura assegurar que as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?		X	
Prevenção de Práticas Discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
19. A empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?	X		

IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO
Anúncios, Seleção e Recrutamento

	SIM	NÃO	Obs.
20. Os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma objetiva e transparente?		X	



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

Período Experimental

Prevenção de Práticas Discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
30. Os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma objetiva e transparente?		X	

**Não Renovação de Contratos**

Prevenção de Práticas Discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
31. A empresa substitui temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos?	X		

FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA

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

**IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO*****Avaliação de Desempenho***

	SIM	NÃO	Obs.
39. 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?	X		
40. A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na avaliação de desempenho para prevenir enviesamentos de género?		X	
41. Existe algum sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho?		X	
42. As ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho são aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens e mulheres?	X		
43. A empresa divulga o modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas?	X		
Prevenção de Práticas Discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
44. A empresa garante que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade?	X		
45. As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações/escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela empresa, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira?	X		
46. A empresa proporciona de igual forma a homens e mulheres a participação em projetos que permitem o desenvolvimento de competências, assim como a assunção de responsabilidades de coordenação e gestão?	X		
47. A empresa, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?		X	
48. A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)?		X	
49. A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio?		X	

	SIM	NÃO	Obs.
50. A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas?		X	
51. A empresa tem implementado um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?		X	
52. A empresa adota procedimentos no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter a oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares?		X	
53. A empresa promove ações de formação, práticas de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/ amadrinhamento (sponsorship) para facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares?		X	
54. A empresa promove práticas de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/ amadrinhamento (sponsorship) para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo, de direção e de chefia?		X	
55. A empresa tem programas de mentorias e apadrinhamento/ amadrinhamento, para pessoas do sexo sub-representado em funções de direção e chefia com o objetivo de aumentar a rede de contatos, a visibilidade e a projeção do seu trabalho, e de desenvolver competências ao nível da liderança?		X	
56. A empresa, quando tem de selecionar alguém para uma posição internacional, procura assegurar um tratamento equitativo das candidaturas no que concerne à aplicação do princípio da igualdade e não discriminação?			N.A.
57. A empresa assegura que, para efeitos de progressão na carreira, estão excluídos os critérios associados à disponibilidade dos trabalhadores e das trabalhadoras ou às suas responsabilidades familiares?		X	
58. 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 (ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional?		X	
59. A empresa tem protocolos com associações de networking e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?		X	

Plano para a Igualdade
Anexo I - Autodiagnóstico/2020

	SIM	NÃO	Obs.
60. A empresa participa em eventos da comunidade escolar e formativa para promover o interesse das/os estudantes por uma área de estudos que permita oportunidades de carreira na empresa ou no seu setor de atividade, tendo em vista o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e nos diversos setores da atividade económica?		X	
61. 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?)		X	
Prevenção de Práticas Discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
62. 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? (A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3% após 1 de janeiro de 2018)	X		
63. Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo no órgão de administração da empresa?	H	M	
	2/3	1/3	
64. Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo nos órgãos de fiscalização da empresa?	H	M	
	1/2	1/2	

Salários

	SIM	NÃO	Obs.
65. A empresa tem definida uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por função?		X	
66. Existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa?	X		
67. A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na análise de funções e/ou na avaliação dos postos de trabalho e na determinação salarial de modo a prevenir enviesamentos de género?		X	
68. A empresa tem implementados procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo?		X	
69. A empresa, na atribuição de retribuições complementares (ex. prémios e regalias acessórias) e subsídios, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares?	X		

**EDIA****Plano para a Igualdade**

Anexo I - Autodiagnóstico/2020

	SIM	NÃO	Obs.
70. 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 respectivas estruturas representativas?	X		
71. A empresa divulga os critérios de atribuição de prêmios de produtividade/desempenho, de assiduidade, de distribuição de lucros, etc., junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respectivas estruturas representativas?	X		
72. A empresa tem procedido, de três em três anos, à elaboração de um relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações (tal como previsto pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 18/2014)?	X		
73. A empresa tem divulgado internamente a informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, disponibilizando essa informação no respetivo sítio da internet (tal como previsto pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014)?	X		
74. A empresa, na sequência do relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens, tem adotado medidas concretas para eliminar as diferenças identificadas (tal como previsto pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014)?		X	
Prevenção de Práticas Discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
75. 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”?			EM IMPLEMENTAÇÃO
76. 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”?			EM IMPLEMENTAÇÃO
77. 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?			EM IMPLEMENTAÇÃO
78. A descrição de funções/tarefas existente na empresa está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo?			EM IMPLEMENTAÇÃO

	SIM	NÃO	Obs.
79. A empresa garante que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade?	X		
80. Os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina?	X		
81. A empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?		X	
82. A empresa divulga informações sobre as remunerações junto das estruturas representativas de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal é solicitado?			N.A.

PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE
Licenças/Licenças Partilhadas

	SIM	NÃO	Obs.
83. A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei?		X	Nem desincentiva
84. A empresa concede aos trabalhadores homens licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		X	
85. A empresa concede às trabalhadoras licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		X	
86. A empresa concede aos trabalhadores homens que foram pais benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?		X	
87. A empresa concede às trabalhadoras que foram mães benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?		X	
88. A empresa concede aos trabalhadores homens licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?		X	
89. A empresa concede às trabalhadoras licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?		X	
90. A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		X	
91. A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		X	



	SIM	NÃO	Obs.
92. A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crônica com duração superior à prevista na lei?		X	
93. A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crônica com duração superior à prevista na lei?		X	
94. A empresa procede a contratações para substituir temporariamente trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade?	X		
Prevenção de Práticas Discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
95. 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?	X		
96. A empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores?	X		
97. Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as trabalhadoras gozaram a licença em situação de risco clínico durante a gravidez?	X		
98. Em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozaram a licença por interrupção da gravidez?	X		
99. Por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores tiveram direito a licença parental inicial?	X		
100. Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental exclusiva do pai?	X		
101. As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental exclusiva da mãe?	X		
102. 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?		X	
103. 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?		X	
104. Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozaram a licença por adoção?	X		
105. A empresa respeitou o direito a licença parental complementar, após comunicação do trabalhador ou da trabalhadora, nos termos da lei?	X		
106. A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a?	X		
107. A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crônica?	X		

Dispensas e Faltas

	SIM	NÃO	Obs.
108. A empresa concede aos trabalhadores homens dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?		X	
109. A empresa concede às trabalhadoras dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?		X	
110. A empresa concede aos trabalhadores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?		X	
111. A empresa concede às trabalhadoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?		X	
112. 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?		X	
113. 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?		X	
Prevenção de Práticas Discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
114. A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para a adoção?	X		
115. A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável?	X		
116. A empresa respeitou o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais?	X		
117. A empresa respeita o direito a dispensa para aleitação do pai trabalhador e o direito a dispensa para amamentação ou aleitação da mãe trabalhadora?	X		
118. A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a filho/a?	X		
119. A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a neto/a?			N.A.

Redução do Tempo de Trabalho

	SIM	NÃO	Obs.
120. A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica?	X		

**Formação para Reinserção Profissional**

	SIM	NÃO	Obs.
121. 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?	X		
Prevenção de Práticas Discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
122. A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica?	X		
123. A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado (direito esse que se aplica a qualquer dos progenitores em caso de aleitação)?	X		
124. A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a de idade inferior a 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado/a da prestação de trabalho suplementar?	X		
125. A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho no período noturno?			N.A.
126. 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?	X		

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

Prevenção de Práticas Discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
127. A empresa cumpriu o disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, tendo solicitado parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?			N.A.

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	SIM	NÃO	Obs.
128. A empresa cumpriu o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, tendo comunicado à CITE a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?			N.A.
129. A empresa tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras?		X	
130. A empresa tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de trabalhadores e trabalhadoras?		X	
131. A empresa divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?		X	
132. A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de proximidade (ex.: lavandaria, catering/take-away, pequenas reparações)?		X	
133. A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar?		X	
134. A empresa tem medidas de apoio a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores e trabalhadoras com netos/as de filhos/as adolescentes)?		X	
135. A empresa possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	X		
136. A empresa prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		X	
137. A empresa possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário diário, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	X		
138. 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?	X		

Organização dos Tempos de Trabalho: Horário Flexível ou Trabalho a Tempo Parcial

	SIM	NÃO	Obs.
139. A empresa concede, por sua iniciativa, horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		X	
140. A empresa encoraja os homens a usufruir de horário de trabalho flexível?		X	
141. A empresa proporciona formação/orientação a chefias intermedias para, na concessão de horário flexível de trabalho, terem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?		X	
Prevenção de Práticas Discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
142. A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu horário flexível?	X		
143. A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu trabalho a tempo parcial?	X		
144. 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?			N.A.
145. 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?			N.A.
146. 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?	X		
147. 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?			N.A.

Faltas

	SIM	NÃO	Obs.
148. A empresa concede períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?	X		
149. A empresa concede períodos de ausência para assistência a membro do agregado familiar (cônjuge ou em união de facto, parente ou afim) superior ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?	X		



Prevenção de Práticas Discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
150. A empresa considera faltas justificadas: i) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, a neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora; ii) as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste/a, pelo tempo estritamente necessário, ate quatro horas por trimestre, por cada um/a?	X		
151. A empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei?	X		

Dispensa de Algumas Formas de Organização do Trabalho e Trabalho Suplementar

Prevenção de Práticas Discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
152. A empresa garante a exceção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância?		X	
153. 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?		X	

Teletrabalho

	SIM	NÃO	Obs.
154. A empresa aplica, por sua iniciativa própria, o teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		X	
Prevenção de Práticas Discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
155. A empresa respeita o direito do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a empresa disponha de recursos e meios para o efeito?	X		

**Jornada Contínua**

	SIM	NÃO	Obs.
156. 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?		X	
Prevenção de Práticas Discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
157. 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?	X		

Meia Jornada

	SIM	NÃO	Obs.
Prevenção de Práticas Discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
158. 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?			N.A.

PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

	SIM	NÃO	Obs.
159. A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio no trabalho?		X	
160. A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio sexual no trabalho?		X	
161. A empresa implementa medidas para prevenir a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora?		X	
162. Existem na empresa procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, bullying, stalking e outras formas de violência de género no trabalho?		X	
163. A empresa informa todos/as os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de discriminação e assédio moral e/ou sexual no trabalho?		X	
164. Existem na empresa procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática do assédio?		X	
Prevenção de Práticas Discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
165. Ocorreram situações de prática de assédio no trabalho?		X	

**EDIA****Plano para a Igualdade**

Anexo I - Autodiagnóstico/2020

	SIM	NÃO	Obs.
166. Se a resposta foi “sim”: A empresa conferiu o direito de indemnização à vítima de prática de assédio?			N.A.
167. Se a resposta foi “não”: A empresa garantiu que o ou a denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo?			N.A.
168. Se a resposta foi “sim”: A empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio?			N.A.
169. 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?			N.A.
170. A empresa adotou código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho?	X		
171. Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaurou procedimento disciplinar?			N.A.



Empresa de Desenvolvimento e Infra-estruturas do Alqueva, S.A.

PLANO PARA A IGUALDADE 2021

- Anexo II -

DGRH/EDIA



EDIA

Anexo II

Plano para a Igualdade 2021

Dimensão: **ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA**

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
Assumir publicamente (a nível interno e externo) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão e nos valores da Empresa.	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 ano de 2021, 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 estratégicos (ex.: relatórios, regulamentos, código de ética/ conduta) da igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da Empresa.	Documentos estratégicos têm inscrito a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa.	Os documentos estratégicos têm inscrito, até ao final do ano de 2021 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.	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.	
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa.	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.	Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as por ações de sensibilização e o total de trabalhadores e trabalhadoras da empresa. Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade.	100% de trabalhadores e trabalhadoras da empresa abrangidos/as por ações de sensibilização 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.	



EDIA

Anexo II

Plano para a Igualdade 2021

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
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.	Procedimentos criados e implementados, no ano de referência.	Procedimentos criados e implementados, até ao final do ano de 2021.	
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.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência Informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, divulgada, no ano de referência, em local apropriado e acessível a todos os trabalhadores e trabalhadoras.	Procedimento interno criado e implementado no ano de 2021. 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.	



EDIA

Anexo II

Plano para a Igualdade 2021

Dimensão: **IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO**

Subdimensão: **Anúncios, Seleção e Recrutamento**

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego.	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.	Anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no sexo, no ano em referência	Todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no sexo.	
	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível.	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.	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.	
	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.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Registos dos processos de recrutamento, nos termos definidos pelo Código do Trabalho, no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado no ano de 2021. Registo de todos os processos de recrutamento efetuados nos termos definidos pelo Código do Trabalho.	
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que o processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria profissional e uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como de informação sobre o valor e a periodicidade de retribuição.	Procedimento interno criado e implementado em 2021. Rácio entre o número de pessoas sujeitas ao processo de S&R, que obtiveram informação sobre a categoria profissional, uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como informação sobre o valor e a periodicidade da retribuição, e o número total de pessoas sujeitas ao processo de S&R.	Procedimento interno criado e implementado em 2021. Todas (100%) as pessoas sujeitas ao processo de S&R, ano de referência, obtiveram informação sobre a categoria profissional, uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como informação sobre o valor e a periodicidade da retribuição.	



EDIA

Anexo II

Plano para a Igualdade 2021

Subdimensão: Não Renovação de Contratos a Termo

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego.	Criação de procedimento para assegurar que a empresa substitui temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos.	Procedimento interno criado e implementado em 2021. Rácio entre o número de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes contratadas a termo resolutivo e ausentes ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade e a quem foi garantido o regresso após o gozo desses direitos e o total de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes contratadas a termo resolutivo e ausentes ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade	Procedimento interno criado e implementado em 2021. Total (100%) de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes contratadas a termo resolutivo e ausentes ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade e a quem foi garantido o regresso após o gozo desses direitos	

**Dimensão: FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA**

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
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.	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.	Todas as descrições de perfil de formandos/as divulgadas, fazem referência a ambos os sexos, e não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.	
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que mulheres e homens têm igual oportunidade ao número de horas de formação certificada estabelecida por lei.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.
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 escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção.	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 frequentam essas ações de formação. Número de trabalhadores/as com escolaridade reduzida e/ou sem qualificação abrangidos/as por ações de formação profissional. Número de trabalhadores/as que tenham gozado de licença parental ou por adoção abrangidos/as por ações de formação profissional.	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros no ano de referência. 10% de trabalhadores e 10% de trabalhadoras do sexo com menor representação na profissão abrangida por ações de formação profissional, a frequentar essas ações de formação. 10% de trabalhadores/as com escolaridade reduzida e/ou sem qualificação. 10% de trabalhadores/as que tenham gozado licença parental ou por adoção.	



EDIA

Anexo II

Plano para a Igualdade 2021

Dimensão: **IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

Subdimensão: **Avaliação de Desempenho**

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
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.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Rácio entre o número de licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade e o total de licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do Código do Trabalho.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Todas (100%) as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade, no ano de referência.	

Subdimensão: **Promoção/Progressão na Carreira Profissional**

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
Promover a igualdade entre mulheres e homens 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 processos de promoção e progressão na carreira.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	



EDIA

Anexo II

Plano para a Igualdade 2021

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional. (continuação)	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 responsabilidade de coordenação e gestão.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	
	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.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	
	Organização e disponibilização de sessões de apoio (formação, mentoria, coaching...) de modo a facilitar o regresso de trabalhadores e trabalhadoras que tenham interrompido a carreira por motivos familiares.	Número de sessões de apoio (formação, mentoria e coaching) disponibilizadas, no ano de referência Rácio entre as trabalhadoras a retomar a atividade na empresa, após interrupção por motivos familiares, beneficiárias de apoio (formação, mentoria e coaching) e o total de trabalhadoras que tenham interrompido a carreira por motivos familiares	A totalidade (100%) de trabalhadores e trabalhadoras a retomar a atividade na empresa, após interrupção por motivos familiares, beneficiam de apoio (formação, mentoria e coaching).	



EDIA

Anexo II

Plano para a Igualdade 2021

Subdimensão: **Salários**

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual.	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), do sistema de análise de funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”	Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas corretivas adotadas (se necessárias).	Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas corretivas adotadas (se necessárias).	
	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da determinação do valor das retribuições (base e complementares), de modo a garantir que têm por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”.	Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas corretivas adotadas (se necessárias).	Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas corretivas adotadas (se necessárias).	
	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.	Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas corretivas adotadas (se necessárias).	Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas corretivas adotadas (se necessárias).	



EDIA

Anexo II

Plano para a Igualdade 2021

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual. (continuação)	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 homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo.	Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas corretivas adotadas (se necessárias).	Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas corretivas adotadas (se necessárias).	
	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.	Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas corretivas adotadas (se necessárias).	Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas corretivas adotadas (se necessárias).	
	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.	Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas corretivas adotadas (se necessárias).	Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas corretivas adotadas (se necessárias).	
	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.	Divulgação efetuada no ano de referência	Divulgação efetuada no ano de referência	



EDIA

Anexo II

Plano para a Igualdade 2021

Dimensão: **PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE**

Subdimensão: **Licenças/Licenças Partilhadas**

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras.	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.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	
Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial.	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.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.	
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as trabalhadoras gozam a licença em situação de risco clínico durante a gravidez.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Rácio entre o número de trabalhadoras grávidas em situação de risco clínico para si própria ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções que gozaram a licença em situação de risco clínico durante a gravidez e o total de trabalhadoras em situação de risco clínico para si própria ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Todas (100%) as trabalhadoras grávidas em situação de risco clínico para si própria ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções que gozaram a licença em situação de risco clínico durante a gravidez.	



EDIA

Anexo II

Plano para a Igualdade 2021

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
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. (continuação)	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozam a licença por interrupção de gravidez.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Rácio entre o número de trabalhadoras que interromperam a gravidez e gozaram a licença por interrupção de gravidez e o total de trabalhadoras que interromperam a gravidez no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Todas (100%) as trabalhadoras que interrompem a gravidez gozam a licença por interrupção de gravidez.	
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores gozam a licença parental inicial.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras que foram pais/mães e gozaram a licença parental inicial e o total de trabalhadores e trabalhadoras que foram pais/mães no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado, 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.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Rácio entre o número de trabalhadores homens que foram pais e gozaram a licença parental exclusiva do pai e o total de trabalhadores que foram pais no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Todos (100%) os trabalhadores homens que foram pais gozam a licença parental exclusiva do pai 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.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. 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, no ano de referência. Todas (100%) as trabalhadoras que foram mães gozam a licença parental exclusiva da mãe no ano de referência.	



EDIA

Anexo II

Plano para a Igualdade 2021

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
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. (continuação)	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que os trabalhadores homens que foram pais, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Rácio entre o número de trabalhadores homens que foram pais e gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a e o total de trabalhadores homens que foram pais, em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Todos (100%) os trabalhadores homens que foram pais, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a, no ano de referência.	
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que as trabalhadoras que foram mães, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Rácio entre o número de trabalhadoras que foram mães e gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a e o total de trabalhadoras que foram mães, em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Todas (100%) as trabalhadoras que foram mães, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a, no ano de referência.	
	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.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras candidatos/as a adotante que gozaram a licença por adoção e o total de trabalhadores candidatos a adotante.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Todos/as (100%) os/as candidatos/as a adotante gozam a licença por adoção.	



EDIA

Anexo II

Plano para a Igualdade 2021

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
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. (continuação)	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.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras que gozaram a licença parental complementar e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida.	Procedimento interno criado e implementado, no 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.	
	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	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras que gozaram a licença para assistência a filho/a e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a licença para assistência a filho/a.	
	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.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras que gozaram a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica.	

**Subdimensão: Dispensas; Faltas**

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para adoção.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras que gozaram a dispensa para avaliação para a adoção e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa para avaliação para a adoção.	
Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade.	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.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a dispensa para consulta pré-natal e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa para consulta pré-natal.	
	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.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Rácio entre o número de trabalhadores pais que gozaram a dispensa do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consulta pré-natal e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Todos (100%) os trabalhadores em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais.	



EDIA

Anexo II

Plano para a Igualdade 2021

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras. Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade. (continuação)	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.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Rácio entre o número de trabalhadores pais que gozaram a dispensa para aleitação e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida. Rácio entre o número de trabalhadoras mães que gozaram a dispensa para amamentação e aleitação e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa para avaliação para a adoção. Todos (100%) os trabalhadores em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa para aleitação e todas (100%) as trabalhadoras mães em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa para amamentação ou aleitação	
	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.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Rácio entre o número de trabalhadores pais que gozaram o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida. Rácio entre o número de trabalhadoras mães que gozaram o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida.	Procedimento interno criado e implementado, no 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.	



EDIA

Anexo II

Plano para a Igualdade 2021

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras. Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade. (continuação)	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.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras que gozaram o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Em todos/as (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a neto/a são respeitados.	

Subdimensão: Redução do Tempo de Trabalho

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
Garantir o direito ao gozo do direito de redução do tempo de trabalho no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras à redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras que gozaram a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as 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.	



EDIA

Anexo II

Plano para a Igualdade 2021

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
Garantir o direito ao gozo do direito a formação para reinserção profissional.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito à formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras 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.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as têm formação para reinserção profissional após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, no ano de referência.	

Subdimensão: Proteção da Segurança e Saúde de Trabalhadora Grávida, Puérpera e Lactante

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
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 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).	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Rácio entre o número de trabalhadores e 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 horário concentrado e total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa da prestação de trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.	



EDIA

Anexo II

Plano para a Igualdade 2021

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
Garantir a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante. (continuação)	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a menor de 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado/a da prestação de trabalho suplementar.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras que gozaram a dispensa da prestação de trabalho suplementar e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa da prestação de trabalho suplementar	
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada da prestação de trabalho no período noturno.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Rácio entre o número de trabalhadoras que gozaram a dispensa da prestação de trabalho no período noturno e o total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Todas as trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa da prestação de trabalho suplementar.	
	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.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Rácio entre o número de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes que gozaram especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde e o total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Todas (100%) as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes gozam especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, no ano de referência.	



EDIA

Anexo II

Plano para a Igualdade 2021

Subdimensão: Proteção no Despedimento de Trabalhadora Grávida, Puérpera ou Lactante ou de Trabalhador/a no Gozo de Licença Parental

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
Garantir a proteção da segurança e saúde 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 63.º do Código de Trabalho, solicitando parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Rácio entre o número de situações em que a empresa solicitou parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental e o total de situações passíveis de aplicação da medida.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, a empresa solicita parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental.	

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

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
Garantir a comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa cumpre o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código de Trabalho, comunicando à CITE a não renovação de contrato a termo, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Rácio entre o número de situações em que a empresa comunicou à CITE a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental e o total de situações passíveis de aplicação da medida.	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, a empresa comunicou à CITE a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental	



EDIA

Anexo II

Plano para a Igualdade 2021

Dimensão: **CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL**

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras.	Facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.	Rácio entre número de trabalhadores e 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 trabalhadores no ano de referência.	Abranger 10% de trabalhadores e 10% de trabalhadoras 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.	Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras que beneficiaram de partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e o total de trabalhadores no ano de referência.	Abranger 10% de trabalhadores e 10% de trabalhadoras pela partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, 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, familiar e pessoal, dirigindo-a de forma igual aos trabalhadores e às trabalhadoras.	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 função do sexo e são dirigidas de forma igual aos trabalhadores e às trabalhadoras no ano de referência	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 inclusivas em função do sexo são dirigidos de forma igual aos trabalhadores e às trabalhadoras, no ano de referência.	

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

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares a horário flexível.	Procedimento interno criado e implementado. Rácio entre número de trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares com horário flexível e o total de trabalhadores com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado. Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida com horário flexível, 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.	Procedimento interno criado e implementado. Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares com trabalho a tempo parcial e o total de trabalhadores com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado. 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.	
	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.	Procedimento interno criado e implementado. Rácio entre o número de intenções de recusa de pedido de horário flexível ou trabalho a tempo parcial que foram procedidas de solicitação de emissão de parecer prévio à CITE e o total de intenções de recusa de pedido de horário flexível ou trabalho a tempo parcial.	Procedimento interno criado e implementado. 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.	



EDIA

Anexo II

Plano para a Igualdade 2021

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações	
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. (continuação)	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, caso exista parecer desfavorável emitido pela CITE à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeita esse parecer, permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário praticado.	Procedimento interno criado e implementado. Rácio entre o número de pareceres emitidos pela CITE desfavoráveis à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial que foram respeitados pela empresa e o total de pareceres emitidos pela CITE desfavoráveis à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado. 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.		
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, tendo havido aceitação, nos precisos termos em que foi requerido, de pedido de prestação de atividade em regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa cumpre o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.	Procedimento interno criado e implementado.	Procedimento interno criado e implementado.	Procedimento interno criado e implementado.	
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considera a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras.	Procedimento interno criado e implementado.	Rácio entre o número de casos em que, na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considerou a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras e o total de casos de organização de horários de trabalho por turnos no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado. Todos (100%) os casos de organização de horários de trabalho por turnos consideraram a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, no ano de referência.	



EDIA

Anexo II

Plano para a Igualdade 2021

Subdimensão: Faltas

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa considera faltas justificadas i) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora; e ii) as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste/a, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um/a.	Procedimento interno criado e implementado. Rácio entre o número de casos em que foram consideradas faltas justificadas i) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, a neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora; e ii) as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste/a, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um/a, e o total de casos passíveis da respetiva aplicação, no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado. Todas (100%) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora; e ii) as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste/a, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um/a, são consideradas faltas justificadas, no ano de referência.	
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e a trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos tempos previstos na lei.	Procedimento interno criado e implementado. Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras que viu respeitado o seu direito a faltar ao trabalho para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei e o total de trabalhadores no ano de referência.	Todos/as (100%) os trabalhadores e as trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida veem o seu direito a faltar ao trabalho para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei, respeitado no ano de referência.	



EDIA

Anexo II

Plano para a Igualdade 2021

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

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
Garantir que o regime de dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita a exceção da aplicação do regime de adaptabilidade grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.	Procedimento interno criado e implementado. Rácio entre o número de trabalhadores e 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 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.	Procedimento interno criado e implementado. Todos (100%) os trabalhadores e as trabalhadoras com filho/a menor de 3 anos de idade que não tenham manifestado, por escrito, a sua concordância, vêm respeitada a exceção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal, no ano de referência.	
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita a exceção da aplicação do regime de banco de horas grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.	Procedimento interno criado e implementado. Rácio entre o número de trabalhadores e 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 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.	Procedimento interno criado e implementado. 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.	



EDIA

Anexo II

Plano para a Igualdade 2021

Subdimensão: Teletrabalho

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares.	Criação e implementação de procedimento interno que garanta que a empresa respeita o direito que o trabalhador ou a trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos tem a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a empresa disponha de recursos e meios para o efeito	Procedimento interno criado e implementado. Rácio entre o número de trabalhadores e 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 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.	Procedimento interno criado e implementado. Todos (100%) os trabalhadores e as trabalhadoras com filho/a menor de 3 anos de idade que não tenham manifestado, por escrito, a sua concordância, vêm respeitada a exceção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal, no ano de referência.	

Subdimensão: Jornada Contínua

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
Garantir que a modalidade de jornada contínua contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares.	Criação e implementação de procedimento interno que garanta que a empresa concede 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.	Procedimento interno criado e implementado. Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras responsáveis por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica em modalidade de jornada contínua e o total de trabalhadores responsáveis por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.	Procedimento interno criado e implementado. Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as responsáveis por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que pediram jornada contínua com concessão de jornada contínua.	



EDIA

Anexo II

Plano para a Igualdade 2021

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
Garantir que a modalidade de jornada contínua contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares. (continuação)	Criação e implementação de procedimento interno que garanta que a empresa concede a modalidade de meia jornada a pedido de trabalhador ou trabalhadora – i) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.	Procedimento interno criado e implementado. Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras 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 em modalidade de meia jornada e o total de trabalhadores 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 que pediram meia jornada no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado. Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as – 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 que pediram meia jornada com concessão de meia jornada.	

**Dimensão: PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO**

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho.	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa confere o direito de indemnização à vítima de prática do assédio.	Procedimento interno criado e implementado. Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras vítimas da prática de assédio com direito a indemnização e o total de trabalhadores e trabalhadoras vítimas da prática de assédio com direito a indemnização e o total de trabalhadores e trabalhadoras vítimas da prática de assédio no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado. 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 menos que tenham atuado com dolo.	Procedimento interno criado e implementado. Rácio entre o número de denunciantes e testemunhas que não foram sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo, e o total de denunciantes e testemunhas no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado. Todos/as (100%) os/as denunciantes 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 das doenças profissionais resultantes da prática de assédio.	Procedimento interno criado e implementado. Rácio entre o número de situações em que se registaram danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio em que a empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos e o total de situações em que se registaram danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado. Todas (100%) as situações em que se registaram danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio com assunção da responsabilidade pela reparação dos danos pela empresa, no ano de referência.	



EDIA

Anexo II

Plano para a Igualdade 2021

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Observações
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho. (continuação)	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa considera justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante.	Procedimento interno criado e implementado. Rácio entre o número de situações de resolução do contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora por motivo de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante, consideradas justa causa pela empresa e o total de situações passíveis da respetiva atuação, no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado. Todos/as (100%) as situações de resolução de contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora por motivo de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante, são consideradas justa causa pela empresa, no ano de referência.	
	Elaboração e adoção de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.	Código de boa conduta elaborado e adotado, no ano de referência.	Adotar o código de boa conduta no ano em referência.	
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, caso tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaura procedimento disciplinar.	Procedimento interno criado e implementado. Rácio entre o número de alegadas situações de assédio no trabalho em que foi instaurado procedimento disciplinar e o total de alegadas situações de assédio no trabalho no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado. Todas (100%) as alegadas situações de assédio no trabalho com instauração de procedimento disciplinar, no ano de referência.	