

APSS- Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA

Plano para a igualdade 2021

I. Enquadramento

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

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

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

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

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

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

Com base nestas conclusões elaborou-se o Plano para a igualdade da APSS, SA para o ano de 2021 que foi objeto de aprovação pelo seu Conselho de Administração em reunião de 20 de agosto de 2020 (DE 343/2020).

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

As medidas a implementar no ano de 2021 vão recair sobre as dimensões onde, de acordo com o diagnóstico efetuado, se mostra mais importante agir, sem prejuízo da revisão de alguns procedimentos internos por forma a tornar mais evidente e explícito o princípio da igualdade de género e não discriminação entre homens e mulheres.

Assim, vão ser implementadas medidas nas seguintes dimensões:

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

II. Caraterização da empresa

A APSS, SA possui um efetivo de 152 trabalhadores/as - 40 mulheres e 112 homens - com a idade média de 53,28 anos

Na caracterização da população verifica-se que:

- a) os cargos de direção e chefia são ocupados por 41,38 % de mulheres e 58,62% de homens;
- b) os cargos de chefia de 1ª linha (reportam diretamente ao órgão de gestão) são ocupados por 4 mulheres e 7 homens e
- c) os quadros superiores distribuem-se entre 23 mulheres e 47 homens;

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

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

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

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

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

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

A empresa dispõe de procedimento em que estes princípios são assegurados.

- **Dimensão: Formação Inicial e Continua**

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

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

Subdimensão: Avaliação de desempenho

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

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

Subdimensão: Salários

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

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

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

Não é permitida pela legislação aplicável ao setor a atribuição de prémios de assiduidade, produtividade ou outros de natureza semelhante.

- **Dimensão: Proteção na parentalidade**

- Subdimensão: Licenças /Licenças partilhadas**

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

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

- Subdimensão: Dispensas, faltas**

- Embora não sejam concedidas formalmente dispensas ou faltas de duração superior às previstas na lei todas as chefias adotam uma postura facilitadora dispensando as trabalhadoras e trabalhadores pontualmente para prestarem assistência imediata a filhos/as ou netos/as, sem perda de retribuição.

- Subdimensão: Redução do tempo de trabalho**

- Não se verificaram situações desta natureza na empresa.

- Subdimensão: Formação para reinserção profissional**

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

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

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

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

Nada a assinalar. A empresa não tem trabalhadores/as contactados/as a termo.

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

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

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

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

Subdimensão: Faltas

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

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

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

Subdimensão: Teletrabalho

A empresa adotou este regime de trabalho no âmbito do seu plano de contingência, durante o período de estado de emergência, em resposta à pandemia por COVID-19, de forma generalizada a todos/as os/as trabalhadoras desde que a natureza das funções desempenhadas assim o permitisse. Fora desta situação não está estabelecido na empresa este regime de trabalho.

Subdimensão: Jornada contínua

A empresa não estabelece por iniciativa própria a jornada contínua para os/as seus trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos ou independentemente da idade com deficiência ou doença crónica mas tem deferido todos os requerimentos apresentados quer por trabalhadoras, quer por trabalhadores e alargou a possibilidade de trabalhar segundo este regime aos/às trabalhadores/as que tenham necessidade de acompanhar ou prestar assistência a parente ou afim na linha reta ascendente em caso de doença crónica, oncológica, acidente ou hospitalização.

Subdimensão: Meia jornada

Nunca foi requerida esta modalidade de trabalho na empresa.

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

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

IV Medidas a implementar em 2021

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens

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

2021

Setor empresarial do Estado

Dimensão: Igualdade no acesso a emprego							
Subdimensão: Anúncios, Seleção e Recrutamento							
OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS UNIDADES RESPONSÁVEIS Ponto focal	DEPARTAMENTOS UNIDADES ENVOLVIDOS Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de	Direção de Recursos Humanos	Responsável pela área destinatária do recrutamento (eventualmente) (Identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis))	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado, até ao final do ano de referência (especificar o período)	

	forma objetiva e transparente						
	Rever o procedimento interno P-10 Recrutamento Contratação Acolhimento, criado no âmbito do sistema de gestão da qualidade de forma a assegurar que os critérios e procedimentos de recrutamento e contratação de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo	DRH – Direção de Recursos Humanos	DRH – Direção de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Procedimento interno P-10 Recrutamento Contratação Acolhimento revisto	Procedimento interno P-10 Recrutamento Contratação Acolhimento revisto até ao final do ano	
	Impresso 002 – Descrição de Funções, criado no âmbito do sistema de gestão da qualidade com definição clara das exigências e das qualificações necessárias para os postos de trabalho a preencher	DRH – Direção de Recursos Humanos	DDPQ – Direção de Desenvolvimento Portuário e da Qualidade	Não envolve custos específicos	Impresso 002 – Descrição de Funções, criado em 2019	Impresso 002 – Descrição de Funções, criado	
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens Contribuir para um maior equilíbrio	Orientação às entidades externas especializadas em seleção e recrutamento no sentido de garantirem a	Direção de Recursos Humanos (Identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis))		Não envolve custos específicos	Percentagem de homens e de mulheres candidatos/as a emprego no ano de referência	40% de representação mínima de cada um dos sexos nas candidaturas a emprego, no ano de referência	

entre mulheres e homens na empresa	representação mínima de 40% de cada um dos sexos entre candidaturas apresentadas à empresa							
Promover a desagregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Lançamento de uma campanha de incentivo ao recrutamento de mulheres e homens para profissões/funções onde estejam sub-representadas/os, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa, na intranet (se existente) e por correio eletrónico, durante o período em que decorre o processo de S&R (especificar o período)	Direção de Recursos Humanos (Identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis))	Responsável (eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (Identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)) Departamento de Comunicação (se existente ou outro relevante para a execução da medida) (Identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis))	(Especificar o valor) €	Campanha lançada no sítio eletrónico da empresa, na intranet (se existente) e por correio eletrónico durante o período em que decorre o processo de S&R (no período de referência)	Campanha lançada no sítio eletrónico da empresa, na intranet (se existente) e por correio eletrónico durante o período em que decorre o processo de S&R (especificar o período)		

Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS UNIDADES RESPONSÁVEIS Ponto focal	DEPARTAMENTOS UNIDADES ENVOLVIDOS Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	Nº da medida (p/orientação matriz de verificação)
Garantir o princípio de igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Verificar que 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	Direção de Recursos Humanos (Identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis))	Responsáveis pelas áreas destinatárias do recrutamento (eventualmente) (Identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis)) Departamento de Comunicação (se existente ou outro relevante para a	Não envolve custos específicos	Anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no sexo,	Todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção isentos de qualquer restrição, direta ou indireta,		

	indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo		execução da medida) (Identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis))		no ano de referência	especificação ou preferência baseada no sexo, no ano de referência		
--	---	--	---	--	----------------------	--	--	--

Subdimensão: Período experimental								
Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias								
OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS UNIDADES RESPONSÁVEIS Ponto focal	DEPARTAMENTOS UNIDADES ENVOLVIDOS Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	Nº da medida (p/orientação matriz de verificação)
Garantir o princípio de igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego Proteger a segurança e a saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	Criação de procedimento para assegurar que durante o período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção	Direção de Recursos Humanos Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)	Responsável (eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente) (Identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis))	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes em período experimental, cujo período de efetiva execução do contrato foi respeitado, com a sua saúde e segurança devidamente protegidas no local de trabalho e o total de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes em período	Procedimento interno criado e implementado, nos primeiros (especificar o número de dias) dias do ano de referência Todas (100%) as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes em período experimental na empresa têm a sua saúde e segurança devidamente protegidas no local de trabalho, no ano de referência		

					experimental na empresa no ano de referência			
							A empresa não criou o procedimento, mas garante junto da chefia do serviço, que durante o período experimental todas as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes têm a sua saúde e segurança devidamente protegidas no local de trabalho.	

Subdimensão: Não renovação de contrato a termo

Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias

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

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

Dimensão: Formação inicial e contínua							
OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS UNIDADES RESPONSÁVEIS Ponto focal	DEPARTAMENTOS UNIDADES ENVOLVIDOS Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e	Criação e implementação de procedimento para assegurar que, na elaboração do plano de formação a empresa, tem presente o princípio	Direção de Recursos Humanos Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)	Não envolve custos específicos	Procedimento criado e implementado no ano de referência	Procedimento criado e implementado até ao final do ano de referência (especificar o período)	

de trabalho consoantes com a mesma	de igualdade e não discriminação ente mulheres e homens						
	Prevista a realização no plano de formação de uma ação de sensibilização sobre igualdade entre mulheres e homens	DRH – Direção de Recursos Humanos	Chefe do Setor de Formação	1 200,00	Ação de sensibilização sobre igualdade entre mulheres e homens integrada no Plano de Formação para 2021	Ação sobre igualdade entre mulheres e homens a realizar até ao final de 2021	
Promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	Organização dos horários de formação de modo a coincidirem com o horário normal de trabalho estabelecido	Direção de Recursos Humanos Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)	Responsável (eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente) (Identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis))	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de ações de formação no ano de referência ocorridas no período correspondente ao horário normal de trabalho e o total de ações de formação promovidas na/pela empresa no ano de referência	Todas (100%) as ações de formação promovidas na/pela empresa no ano de referência têm lugar no período correspondente ao horário normal de trabalho	
	A formação profissional é realizada maioritariamente em horário laboral	DRH – Direção de Recursos Humanos	Chefe do Setor de Formação As chefias das áreas funcionais envolvidas, consoante a temática das ações	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de ações de formação previstas para o ano 2021 ocorridas no período correspondente ao horário normal de trabalho e o total de ações de formação promovidas na/pela empresa em 2021	Todas as ações de formação promovidas ou a promover até ao final do ano têm lugar no período correspondente ao horário normal de trabalho	
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Lançamento de uma campanha de incentivo à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a	Direção de Recursos Humanos Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação	(Especificar o valor) €	Campanha divulgada no sítio eletrónico da empresa, na intranet (se existente), por	Campanha divulgada no sítio eletrónico da empresa, na intranet (se existente), por correio eletrónico, e	

	profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado no sítio eletrónico da empresa, na intranet (se existente), por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, durante o período em que decorrem as inscrições para a ação de formação (especificar o período)	Departamento de Comunicação (se existente ou outro relevante para a execução da medida) (Identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis))	Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis) Responsável (eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente) Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis) Departamento de Comunicação (se existente ou outro relevante para a execução da medida) (Identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis))		correio eletrónico, e afixada em locais internos de reconhecida visibilidade durante o período em que decorrem as inscrições para a ação de formação (no período de referência)	afixada em locais internos de reconhecida visibilidade durante o período em que decorrem as inscrições para a ação de formação (especificar o período)	
--	---	---	---	--	---	--	--

Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias

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

	especificação ou preferência baseada no sexo				restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, no ano de referência	referência a ambos os sexos e não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, no ano de referência		
Promove a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Criação e implementação de procedimento interno para que, em ações de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, seja concedida, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção	Direção de Recursos Humanos Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)	Responsável pela área associada à formação Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência Número de trabalhadores e de trabalhadoras, do sexo com menor representação na profissão abrangidas por ações de formação profissional, que frequentam essas ações de formação, no ano de referência Número de trabalhadores/as com escolaridade reduzida abrangidos/as por ações de formação profissional, no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado, nos primeiros (especificar o número de dias) dias do ano de referência (Especificar a percentagem mínima) % de trabalhadores e % de trabalhadoras do sexo com menor representação na profissão abrangida por ações de formação profissional, a frequentar essas ações de formação (Especificar a percentagem mínima) % de		

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

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

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

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

					apoios financeiros e o total de trabalhadores e trabalhadoras com filhos/filhas (ou outras crianças a cargo) no ano de referência Número de tipo de protocolos celebrados no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras com filhos/filhas (ou outras crianças a cargo) que beneficiaram dos protocolos celebrados e o total de trabalhadores e trabalhadoras com filhos/filhas (ou outras crianças a cargo) no ano de referência	mínima) % de trabalhadores e % de trabalhadoras com filhos/filhas (ou outras crianças a cargo) pelos protocolos celebrados, no ano de referência	
Subdimensão: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial							
OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS /UNIDADES RESPONSÁVEIS /Ponto focal	DEPARTAMENTOS /UNIDADES ENVOLVIDOS /Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Concessão por iniciativa da empresa, de horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida	Direção de Recursos Humanos Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)	Responsável (eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente) (Identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis))	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de trabalhadores com horário flexível e o total de trabalhadores no ano de referência e o Rácio entre o	(Especificar a percentagem mínima) % de trabalhadores e % de trabalhadoras com horário flexível no ano de referência	

dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	profissional, familiar e pessoal				número de trabalhadoras com horário flexível e o total de trabalhadoras no ano de referência			
Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias								
OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS UNIDADES RESPONSÁVEIS Ponto focal	DEPARTAMENTOS UNIDADES ENVOLVIDOS Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	Nº da medida (p/orientação matriz de verificação)
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação ente a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares a horário flexível	Direção de Recursos Humanos Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadores com responsabilidades familiares com horário flexível e o total de trabalhadores com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida no ano de referência e Rácio entre o número de trabalhadoras com responsabilidades familiares com horário flexível e o total de trabalhadoras com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros (especificar o número de dias) dias do ano de referência Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida com horário flexível, no ano de referência		

					medida no ano de referência			
--	--	--	--	--	-----------------------------	--	--	--

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

					aplicação da medida no ano de referência			
Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias								
OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS UNIDADES RESPONSÁVEIS Ponto focal	DEPARTAMENTOS UNIDADES ENVOLVIDOS Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	Nº da medida (p/orientação matriz de verificação)
Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa considera faltas justificadas i) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, a neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora; e ii) as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste/a, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por	Direção de Recursos Humanos Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado no ano de referência Rácio entre o número de caso sem que foram consideradas faltas justificadas i) As faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, a neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora; e ii) as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste/a, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros (especificar o número de dias) dias do ano de referência Todas (100%) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, a neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora; e as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste/a, pelo tempo estritamente		

	trimestre, por cada um/a				um/a, e o total de casos passíveis da respectiva aplicação, no ano de referência	necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um/a		
--	--------------------------	--	--	--	--	---	--	--

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

Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS /UNIDADES RESPONSÁVEIS /Ponto focal	DEPARTAMENTOS UNIDADES ENVOLVIDOS Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	Nº da medida (p/orientação matriz de verificação)
Garantir que o regime de dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita a exceção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância	Direção de Recursos Humanos Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)		Não envolve custos específicos	Procedimentos interno criado e implementado, no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadores com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifestou, por escrito, a sua concordância, e que viram respeitada a exceção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal e o total de trabalhadores com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifestaram, por escrito, a sua concordância no ano de referência Rácio entre o número de	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros (especificar o número de dias) dias do ano de referência Todos (100%) os trabalhadores e as trabalhadoras com filho/a menor de 3 anos de idade que não tenham manifestado, por escrito, a sua concordância, vêm respeitada a exceção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal, no ano de referência		

					trabalhadoras com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifestou, por escrito, a sua concordância, e que viram respeitada a exceção do regime de adaptabilidade grupal e o total de trabalhadores com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifestaram, por escrito, a sua concordância no ano de referência			
--	--	--	--	--	--	--	--	--

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

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

Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS UNIDADES RESPONSÁVEIS Ponto focal	DEPARTAMENTOS UNIDADES ENVOLVIDOS Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	Nº da medida (p/orientação matriz de verificação)
Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimentos internos que garanta que a empresa respeita o direito que o trabalhador ou a trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos tem a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a empresa disponha de recursos e meios para o efeito	Direção de Recursos Humanos Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)	Responsável (eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente) (Identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis))	Não envolve custos específicos	Procedimentos internos criados e implementados, no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadores com filho/a com idade até 3 anos em regime de teletrabalho e o total de trabalhadores no ano de referência e Rácio entre o número de trabalhadoras com filho/a com idade até de 3 anos em regime de teletrabalho e o total de trabalhadoras no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros (especificar o número de dias) dias do ano de referência		

Subdimensão: Jornada contínua (apenas para setor público empresarial)

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

Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias

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

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

	Atribuição de jornada contínua a pedido de trabalhador/a com responsável por criança de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica	Direção de Recursos Humanos e Conselho de Administração	Responsável (eis) pela(s) áreas funcionais da empresa	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de trabalhadores responsáveis por criança menor de 12anos 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 que pediram jornada continua no ano de referência	100% dos trabalhadores/as responsáveis por criança menor de 12anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que requeiram a aplicação da medida em 2019		
--	---	---	---	--------------------------------	--	--	--	--

Subdimensão: Meia jornada (apenas para setor público empresarial)

Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS UNIDADES RESPONSÁVEIS Ponto focal	DEPARTAMENTOS UNIDADES ENVOLVIDOS Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	Nº da medida (p/orientação matriz de verificação)
Garantir que a modalidade de meia jornada contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa concede a modalidade de meia jornada a pedido de trabalhador ou	Direção de Recursos Humanos Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)	Responsável (eis) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente) (Identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis))	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadores i) com 55 anos ou mais e que tenham	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros (especificar o número de dias) dias do ano de referência		

<p>dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares</p>	<p>trabalhadora – i) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica</p>				<p>netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenham filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica em modalidade de meia jornada e o total de trabalhadores i) com 55 anos ou mais e que tenham netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenham filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que pediram meia jornada no ano de referência e Rácio entre o número de trabalhadoras i) com 55 anos ou mais e que tenham netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenham filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica em modalidade de</p>	<p>Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as i) com 55 anos ou mais e que tenham netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenham filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica em modalidade de meia jornada com concessão de meia jornada, no ano de referência</p>		
---	---	--	--	--	--	---	--	--

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

Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS UNIDADES RESPONSÁVEIS Ponto focal	DEPARTAMENTOS UNIDADES ENVOLVIDOS Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA
Prevenir e combater o assédio no trabalho Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	Realização de ações de sensibilização sobre a prática de assédio no trabalho e de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de trabalhadores e trabalhadoras	Direção de Recursos Humanos Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)	Estruturas representativas de trabalhadores/as (Identificar a(s) pessoa(s) responsável (eis))	(Especificar o valor) €	Rácio entre o número de trabalhadores abrangidos por ações de sensibilização e o total de trabalhadores no ano de referência e Rácio entre o número de trabalhadoras abrangidas por ações de sensibilização e o total de	(Especificar percentagem) % de trabalhadores e % de trabalhadoras abrangidos/as por ações de sensibilização no ano de referência	

					trabalhadoras no ano de referência		
	Inclusão no Plano de formação para o ano de 2021 de uma ação de sensibilização sobre assédio no trabalho	Direção de Recursos Humanos		1200,00€	Rácio entre o número de trabalhadores abrangidos por ações de sensibilização e o total de trabalhadores no ano de 2021	50% dos trabalhadores/as e trabalhadoras da empresa	

Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS UNIDADES RESPONSÁVEIS Ponto focal	DEPARTAMENTOS UNIDADES ENVOLVIDOS Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	Nº da medida (p/orientação matriz de verificação)
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa confere o direito de indemnização à vítima de prática de assédio	Direção de Recursos Humanos Identificar a(as) pessoa(s) responsável (eis)		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado no ano de referência Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras vítimas da prática de assédio com direito a indemnização e o total de trabalhadores e trabalhadoras vítimas da prática de assédio no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros (especificar número de dias) dias do ano de referência Todos/as (100%) os trabalhadores e as trabalhadoras vítimas da prática de assédio com direito a indemnização, no ano de referência		
	Criação de procedimento interno para assegurar em	Direção de Recursos Humanos	DDPQ – Direção de Desenvolvimento Portuário e da Qualidade	Não envolve custos específicos	Procedimento criado e implementado no ano de 2021 e	Todas (100%) as alegadas situações de assédio no		

	caso de conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaura procedimento disciplinar				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	trabalho com instauração de procedimento disciplinar, no ano de referência		
--	--	--	--	--	--	--	--	--