



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO  
Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

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

Dando cumprimento do [Despacho Normativo n.º 18/2019](#), de 21 de Junho, que determina a produção de um Guião para efeito da elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da [Lei n.º 62/2017](#), de 1 de agosto.

## **Autoria |**

Sara Falcão Casaca (ISEG-Universidade de Lisboa)  
Heloísa Perista (CESIS)

## **Propriedade |**

CITE, 2019

---

## Índice

<b>Introdução</b>	<b>3</b>
<b>Matriz de apoio ao diagnóstico</b>	<b>7</b>
• Dimensão Estratégia, missão e valores	8
• Dimensão Igualdade no acesso a emprego	13
• Dimensão Formação inicial e contínua	17
• Dimensão Igualdade nas condições de trabalho	20
• Dimensão Proteção na parentalidade	32
• Dimensão Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	42
• Dimensão Prevenção da prática de assédio no trabalho	50
<b>Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade</b>	<b>53</b>
• Dimensão Estratégia, missão e valores	54
• Dimensão Igualdade no acesso a emprego	63
• Dimensão Formação inicial e contínua	70
• Dimensão Igualdade nas condições de trabalho	76
• Dimensão Proteção na parentalidade	97
• Dimensão Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	126
• Dimensão Prevenção da prática de assédio no trabalho	157
<b>Matriz de verificação da execução do plano para a igualdade e do cumprimento das recomendações da CITE (a preencher pela CITE)</b>	<b>164</b>
<b>Referências bibliográficas</b>	<b>178</b>

## Introdução

O presente Guião integra três matrizes, **duas das quais constituem instrumentos orientadores para a elaboração dos planos para a igualdade anuais por parte das entidades abrangidas pela Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto:**

- Matriz de apoio ao diagnóstico
- Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade

A **terceira matriz**, de verificação da execução do plano para a igualdade e do cumprimento das recomendações da CITE, **destina-se apenas** a apoiar o trabalho desta **Comissão**. Esta componente é aqui apresentada para efeitos de transparência quanto aos procedimentos de verificação.

O Guião, que agora se apresenta neste formato, foi inicialmente concebido para uma disponibilização como ferramenta eletrónica, permitindo às entidades destinatárias a sua utilização e preenchimento através de uma plataforma digital. Quando este propósito for concretizado, serão automaticamente acionadas funcionalidades que facilitarão esse processo.

Dada a necessidade de disponibilizar de imediato as matrizes, apresenta-se seguidamente algumas notas explicativas.

As matrizes integram as cinco áreas contempladas no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho:

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

**Estas áreas estão destacadas na estrutura infra, por terem um carácter obrigatório em termos de diagnóstico e da consequente elaboração do plano para a igualdade.**

Complementarmente, para orientação das entidades que pretendam aprofundar a integração de uma perspetiva de igualdade entre mulheres e homens nos seus diagnósticos e planos para a igualdade, as matrizes contemplam ainda outras áreas/dimensões não destacadas a negrito na estrutura infra.

Estrutura das áreas/dimensões contempladas nas Matrizes	Obrigatório	Facultativo
1. Estratégia, missão e valores		•
2. Igualdade no acesso a emprego	•	
2.1. Anúncios, seleção e recrutamento	•	
2.2. Período experimental	•	
3. Formação inicial e contínua		•
4. Igualdade nas condições de trabalho	•	
4.1. Avaliação de desempenho		•
4.2. Promoção / progressão na carreira profissional		•
4.3. Salários	•	
5. Proteção na parentalidade	•	
5.1. Licenças / licenças partilhadas	•	
5.2. Dispensas; Faltas	•	
5.3. Redução do tempo de trabalho	•	
5.4. Formação para reinserção profissional	•	
5.5. Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	•	
5.6. Proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo da licença parental	•	
5.7. Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou com trabalhador/a no gozo da licença parental	•	
6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	•	
6.1. Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial	•	
6.2. Faltas	•	
6.3. Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho e trabalho suplementar	•	
6.4. Teletrabalho	•	
6.5. Jornada contínua	•	
6.6. Meia jornada	•	
7. Prevenção da prática de assédio no trabalho		•

## PROCEDIMENTOS RECOMENDADOS

### 1. Matriz de apoio ao diagnóstico

Cada entidade deve começar por realizar o diagnóstico interno, tendo como base a matriz disponibilizada. **Deve, necessariamente, procurar responder a todas as questões contempladas**

### **nas áreas obrigatórias:**

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

Recorda-se que, quanto às demais áreas/dimensões, o procedimento é **facultativo**.

As fontes de referência (Fonte 1, 2...) constam da bibliografia final.

Esta matriz inclui um segundo conjunto de questões sob o título “**prevenção de práticas discriminatórias**” que permite às entidades certificarem-se de que, relativamente às diversas áreas, estão a cumprir todos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

Refira-se, ainda, que a última coluna desta matriz (Alertas – CITE) foi pensada em função da respetiva disponibilização em formato digital, sendo que para cada resposta “não” desencadearia um alerta de apoio às entidades respondentes. Em caso de resposta negativa a uma das questões para a realização do diagnóstico, sugere-se a consulta da informação contida nos respetivos “alertas”.

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

O plano para a igualdade de cada entidade deve corresponder às necessidades identificadas no respetivo diagnóstico (fase precedente). Quando nessa fase se verificar uma resposta “não” a uma questão relativa à prevenção de práticas discriminatórias (cumprimento dos preceitos legais), **deve obrigatoriamente a entidade adotar a medida equivalente constante da matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, sob o título “Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias”.**

Por exemplo, caso na fase de diagnóstico seja dada resposta negativa à questão:

“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?”,

a medida recomendada na matriz de apoio monitorização da execução do plano para a igualdade é a seguinte:

“Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), do sistema de análise das funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”.

Sempre que as respostas sejam negativas a questões de diagnóstico referentes a áreas/**dimensões facultativas, pode a entidade inspirar-se nos exemplos orientadores constantes da Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade.**

As fontes de referência (Fonte 1, 2...) constam da bibliografia final.

**A informação constante desta matriz, nas diferentes colunas que a constituem, deve ser considerada pelas entidades na elaboração do plano para a igualdade anual.** A penúltima coluna é facultativa (Observações da empresa), caso a entidade entenda introduzir alguma informação complementar. No que diz respeito às medidas obrigatórias, sob o título “Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias”, a última coluna (sombreada) tem por objetivo auxiliar a verificação por parte da CITE, devendo por isso ser ignorada pelas entidades destinatárias.

## **PRAZOS DE COMUNICAÇÃO**

Os planos para a igualdade relativos a cada ano devem ser comunicados anualmente até 15 de setembro do ano anterior. Assim, por exemplo, os planos relativos a 2020 devem ser comunicados até 15 de setembro de 2019, com base no diagnóstico à data de 15 de setembro de 2019.

4 de setembro de 2019.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO  
*Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social*

## Matriz de apoio ao diagnóstico

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

### Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa tem publicado no seu sítio da internet e na intranet (se existente) o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?				<b>Obrigações legais.</b> Consultar: • <b>Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.</b> Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do Setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa
A empresa tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?				



QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
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?   <i>(Fontes 1,7)</i>				
A empresa estabeleceu ou tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens?   <i>(Fonte 1)</i>				
A empresa procedeu à criação de um Comité ( <i>Task Force</i> interna) para a Igualdade entre mulheres e homens, tendo formalizado as respetivas competências?				
Em todos os instrumentos da empresa, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?   <i>(Fonte 1)</i>				
No ano de referência, a empresa afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?   <i>(Fonte 1)</i>				
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?				

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa divulga interna e externamente o seu compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?   <i>(Fonte 1)</i>				
A empresa divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens?   <i>(Fonte 1)</i>				
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?   <i>(Fonte 3)</i>				
A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial?   <i>(Fonte 6, 7, 8)</i>				
A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade?				

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
Existem, na empresa, procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?				
A empresa, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e/ou o clima organizacional, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade?   <i>(Fontes 1,7)</i>				
A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)?   <i>(Fontes 1,8)</i>				
A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?   <i>(Fontes 1,8)</i>				

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
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?   <i>(Fonte 3)</i>				
Existem atualmente relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens?   <i>(Fonte 3)</i>				
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>				
A empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?				Consultar: • n.º 4 e n.º 5 do artigo 24.º do Código do Trabalho.

<b>EMPRESA</b>				
<b>ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO</b>				
<b>SETOR</b>	Setor público empresarial		Empresa cotada em bolsa	

### Dimensão: Igualdade no Acesso a Emprego

#### Subdimensão: Anúncios, Seleção e Recrutamento

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
Os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma objetiva e transparente?   <i>(Fonte 7)</i>				
Em caso de vaga a preencher, a empresa define clara e previamente as exigências e as qualificações necessárias, os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir previamente ao processo de seleção e recrutamento?   <i>(Fonte 4)</i>				

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?   <i>(Fonte 1)</i>				
Na constituição de equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?   <i>(Fontes 1, 7)</i>				
Caso a empresa recorra a empresas especializadas de seleção e recrutamento, são-lhes fornecidas orientações no sentido de assegurar uma representação equilibrada de mulheres e homens entre as pessoas candidatas?   <i>(Fontes 1, 8)</i>				
A empresa encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as?   <i>(Fontes 1, 7)</i>				
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>				
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?				Verificar anúncios de emprego publicitados no ano de diagnóstico. Consultar: • n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do artigo 30.º do Código do Trabalho. • n.º 1 e alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho.

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
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?				Consultar: • n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do artigo 30.º do Código do Trabalho • Parecer n.º 10/CITE/91
A empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho?				Consultar: • artigo 32.º do Código do Trabalho
O processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria do/a trabalhador/a, uma descrição sumária das funções correspondentes, o valor e a periodicidade da retribuição?				Consultar: • alínea a do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho • alínea c do n.º 3 do artigo 106.º do Código do Trabalho • n.º 5 do artigo 106.º do Código do Trabalho
<b>Subdimensão: Período experimental</b>				
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>				
No período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção?				Consultar: • n.º 1 e alínea a do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho • artigo 62.º do Código do Trabalho • artigos 50.º a 60.º da Lei 102/2009, de 10 de setembro

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
				• artigo 111.º do Código do Trabalho
<b>Subdimensão: Não renovação de contratos a termo</b>				
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>				
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?				Consultar: • n.º 1 e alínea b do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho



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

### Dimensão: Formação Inicial e Contínua

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

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
A formação promovida na/pela empresa é oferecida no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido?				
A empresa compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na empresa, designadamente incentivando a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?   <i>(Fontes 1, 7)</i>				Consultar: • <b>n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho</b>
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>				
A descrição do perfil do/a formando/a, na divulgação de ações de formação, é definida com referência a ambos os sexos e não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?				Consultar: • <b>n.º 1 e alínea b do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho</b> • <b>n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho</b>
A empresa assegura a oportunidade a mulheres e a homens de terem igual acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei?   <i>(Fonte 7)</i>				Consultar: • <b>n.º 1 e alínea b do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho</b> • <b>n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho</b>
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				Consultar: • <b>n.º 1, n.º 3 e n.º 4 do artigo 30.º do Código do Trabalho</b> Consultar também: • <b>alínea a) do artigo 130.º do</b>

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção?				<b>Código do Trabalho</b>

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

### Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho

#### Subdimensão: Avaliação de desempenho

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
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?   <i>(Fontes 1, 7)</i>				
A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na avaliação de desempenho para prevenir enviesamentos de género?				

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
Existe algum sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho?   (Fonte 4)				
As ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho são aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens e mulheres?   (Fonte 5)				
A empresa divulga o modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas?				
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>				
A empresa garante que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade?   (Fonte 4)				Consultar: • n.º 1 e n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho • alínea b) do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho • n.º 4 do artigo 31.º do Código do Trabalho • n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
<b>Subdimensão: Avaliação de desempenho</b>				
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?   (Fontes 1, 7)				
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?				
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?   (Fontes 1, 7)				
A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)?				
A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio?   (Fonte 3)				

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas?   <i>(Fonte 1)</i>				
A empresa tem implementado um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?				
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?				
A empresa promove ações de formação, práticas de mentoria, de aconselhamento, <i>coaching</i> , apadrinhamento/ amadrinhamento ( <i>sponsorship</i> ) para facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares?				
A empresa promove práticas de mentoria, de aconselhamento, <i>coaching</i> , apadrinhamento/ amadrinhamento ( <i>sponsorship</i> ) para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo, de direção e de chefia?   <i>(Fonte 1)</i>				

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa 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?				
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?   <i>(Fonte 7)</i>				
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?   <i>(Fonte 4)</i>				
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?				
A empresa tem protocolos com associações de <i>networking</i> e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?				



QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa participa em eventos da comunidades 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?				
A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo, de direção e chefia?   <i>(Fonte 1)</i>				
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>				
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?  [!] <i>Informação:</i> <b>Setor público empresarial</b>   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				<b>Consultar:</b> • Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto • Portaria n.º 174/2019, de 6 de junho

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
<b>Empresas cotadas em bolsa</b>   A proporção de pessoas em cada sexo designadas de novo para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020]				
<p>A empresa cumpre a representação mínima de pessoas de cada sexo relativa aos órgãos de fiscalização, segundo o limiar estabelecido na Lei n.º 62/2017?</p> <p><b>[! Informação:</b></p> <p><b>Setor público empresarial</b>   A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3% após 1 de janeiro de 2018</p> <p><b>Empresas cotadas em bolsa</b>   A proporção de pessoas de cada sexo designadas de novo para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018, e a 33,3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020]</p>				Consultar: • <b>Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto</b> • <b>Portaria n.º 174/2019, de 6 de junho</b>
Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo no órgão de administração da empresa?	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>		
Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo nos órgãos de fiscalização da empresa?	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>		

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
<b>Subdimensão: Salários</b>				
A empresa tem definida uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por função?				
Existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa?   <i>(Fonte 4)</i>				
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?   <i>(Fonte 1)</i>				
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?				
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?   <i>(Fonte 7)</i>				
A empresa divulga a tabela salarial, onde consta o vencimento atribuído por profissão/categoria profissional, assegurando a transparência do mesmo				

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respectivas estruturas representativas?   <i>(Fonte 1)</i>				
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?				
<b>! Apenas para empresa do Setor Empresarial do Estado:</b> 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)?				Consultar: • RCM n.º 18/2014
<b>! Apenas para empresa do Setor Empresarial do Estado:</b> A empresa tem divulgado internamente a informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, disponibilizando essa informação no respeito sítio da internet (tal como previsto pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014)?				Consultar: • RCM n.º 18/2014
<b>! Apenas para empresa do Setor Empresarial do Estado:</b> 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				Consultar: • RCM n.º 18/2014

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
Conselho de Ministros n.º 18/2014)?				
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>				
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"?				Consultar: • alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho • n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho • n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho • artigo 270.º do Código do Trabalho
A 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"?   (Fonte 5)				Consultar: • alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho • n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho • n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho • artigo 270.º do Código do Trabalho
A descrição dos postos de trabalho e das funções é realizada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto				Consultar: • alíneas c) e d) do n.º 1 do

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
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?   <i>(Fontes 4, 5)</i>				<b>artigo 23.º do Código do Trabalho</b>
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?				Consultar: • alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho • n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho • n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho • artigo 270.º do Código do Trabalho
A 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?   <i>(Fonte 4)</i>				Consultar: • n.º 1 e n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho • alínea b) do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho • n.º 4 do artigo 31.º do Código do Trabalho • n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho
Os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de				Consultar: • alínea a) do n.º 2 do artigo 31.º do Código do Trabalho

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
predominância feminina e para as de predominância masculina?   <i>(Fonte 4)</i>				<ul style="list-style-type: none"> <li>• n.º 3 do artigo 261.º do Código do Trabalho</li> <li>• n.º 3 do artigo 278.º do Código do Trabalho</li> </ul>
A empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?				Consultar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• n.º 3 e n.º 5 do artigo 32.º da Lei 105/2009, de 14 de setembro</li> <li>• Portaria n.º 55/2010., de 21 de janeiro</li> </ul>
A empresa divulga informações sobre as remunerações junto das estruturas representativas de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal é solicitado?				Consultar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• n.º 3 e n.º 5 do artigo 32.º da Lei 105/2009, de 14 de setembro</li> <li>• Portaria n.º 55/2010., de 21 de janeiro</li> </ul>

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

### Dimensão: Proteção na Parentalidade

#### Subdimensão: Licenças/Licenças Partilhadas

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



QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa concede aos trabalhadores homens que foram pais benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?				
A empresa concede às trabalhadoras que foram mães benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?				
A empresa concede aos trabalhadores homens licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?   <b>(Fontes 8)</b>				
A empresa concede às trabalhadoras licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?   <b>(Fonte 8)</b>				
A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?				
A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?				
A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?				
A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?				

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

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
Em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozaram a licença por interrupção da gravidez?				Consultar: • artigo n.º 38.º do Código do Trabalho • alínea b) do n.º 1 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho • n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho
Por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores tiveram direito a licença parental inicial?				Consultar: • artigo n.º 40.º do Código do Trabalho • alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental exclusiva do pai?   <i>(Fonte 5)</i>				Consultar: • artigo n.º 43.º do Código do Trabalho • alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental exclusiva da mãe?   <i>(Fonte 5)</i>				Consultar: • artigo n.º 41.º do Código do Trabalho • alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho-
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?				Consultar: • artigo n.º 42.º do Código do Trabalho • alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
				e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
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?				Consultar: • artigo n.º 42.º do Código do Trabalho • alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozaram a licença por adoção?				Consultar: • artigo n.º 44.º do Código do Trabalho • alínea d) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
A empresa respeitou o direito a licença parental complementar, após comunicação do trabalhador ou da trabalhadora, nos termos da lei?				Consultar: • artigo n.º 51.º do Código do Trabalho • alínea e) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a?				Consultar: • artigo n.º 52.º do Código do Trabalho • n.º 4, n.º 5, n.º 6 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica?				Consultar: • artigo n.º 53.º do Código do Trabalho • n.º 4, n.º 5, n.º 6 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
<b>Subdimensão: Dispensas, Faltas</b>				
A empresa concede aos trabalhadores homens dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?				
A empresa concede às trabalhadoras dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?				
A empresa concede aos trabalhadores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?				
A empresa concede às trabalhadoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?				
A empresa concede aos trabalhadores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?				

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa concede às trabalhadoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?				
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para a adoção?				Consultar: • artigo 45.º do Código do Trabalho • alínea j) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho
A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável?				Consultar: • artigo 46.º do Código do Trabalho • n.º 2, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho
A empresa respeitou o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais?				Consultar: • n.º 5 e n.º 6 do artigo 46.º do Código do Trabalho
A empresa respeita o direito a dispensa para aleitação do pai trabalhador e o direito a dispensa para amamentação ou aleitação da mãe trabalhadora?				Consultar: • artigo 47.º do Código do Trabalho • n.º 2, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho
A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a filho/a?				Consultar: • artigo 49.º do Código do Trabalho • alínea f) e alínea g) do n.º 1 e

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
				<b>n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho</b>
A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a neto/a?				Consultar: • <b>artigo 50.º do Código do Trabalho</b> • <b>alínea f) e alínea g) do n.º 1 e n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho</b>
<b>Subdimensão: Redução do Tempo de Trabalho</b>				
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?				Consultar: • <b>artigo 54.º do Código do Trabalho</b> • <b>n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho</b>
<b>Subdimensão: Formação para Reinserção Profissional</b>				
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?				

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

### Prevenção de práticas discriminatórias

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?				Consultar: • artigo 61.º do Código do Trabalho
---	--	--	--	---

### Subdimensão: Formação para Reinserção Profissional

### Prevenção de práticas discriminatórias

A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado (direito esse que se aplica a qualquer dos progenitores em caso de aleitação)?				Consultar: • artigo 58.º do Código do Trabalho • alínea i) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código de Trabalho
A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a de idade inferior a 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado/a da prestação de trabalho suplementar?				Consultar: • artigo 59.º do Código do Trabalho • alínea i) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código de Trabalho-
A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho no período noturno?				Consultar: • artigo 60.º do Código do Trabalho • alínea h) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7



QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
				do artigo 65.º do Código de Trabalho
A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde?				Consultar: • artigo 62.º do Código do Trabalho • n.º 5 do artigo 65.º do Código de Trabalho
<b>Subdimensão: Proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental</b>				
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>				
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?				Consultar: • artigo 63.º do Código do Trabalho
<b>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</b>				
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>				
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?				Consultar: • n.º 3 do artigo 144.º do Código de Trabalho

<b>EMPRESA</b>			
<b>ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO</b>			
<b>SETOR</b>	Setor público empresarial		Empresa cotada em bolsa

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

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta “não”]
			Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de “N/A” neste espaço	
A empresa tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras?   <i>(Fonte 1)</i>				
A empresa tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de trabalhadores e trabalhadoras?   <i>(Fonte 1)</i>				
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)?   <i>(Fontes 1, 6, 7)</i>				

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de proximidade (ex.: lavandaria, <i>catering/take away</i> , pequenas reparações)?				
A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar?				
A empresa tem medidas de apoio a trabalhadores e 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)?   <i>(Fontes 1, 6)</i>				
A empresa possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?   <i>(Fontes 6, 7)</i>				
A empresa prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?   <i>(Fontes 6, 7)</i>				
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?   <i>(Fontes 1, 6, 7)</i>				
A empresa utiliza linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo na promoção e divulgação das suas políticas e práticas em				

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dirigindo-a de forma igual aos trabalhadores e às trabalhadoras?				
<b>Subdimensão: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial</b>				
A empresa concede, por sua iniciativa, horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?				
A empresa encoraja os homens a usufruir de horário de trabalho flexível?   <i>(Fonte 1)</i>				
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?				
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>				
A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu horário flexível?				Consultar: • artigo 56.º do Código do Trabalho • artigo 57.º do Código do Trabalho • artigo 64.º do Código do Trabalho
A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu trabalho a tempo parcial?				Consultar: • artigo 56.º do Código do Trabalho • artigo 57.º do Código do Trabalho

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
				<b>Trabalho</b> • artigo 64.º do Código do Trabalho • artigo 150.º do Código do Trabalho
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?				Consultar: • artigo 55.º do Código do Trabalho • artigo 56.º do Código do Trabalho • artigo 57.º do Código do Trabalho
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?				Consultar: • n.º 8 do artigo 55.º do Código do Trabalho • n.º 6 do artigo 56.º do Código do Trabalho • n.º 7 e n.º 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho
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?				Consultar: • n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho • n.º 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho
Na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considera a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras?				Consultar: • alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho • artigo 220.º do Código do Trabalho

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
				<b>Trabalho</b> • n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho
<b>Subdimensão: Faltas</b>				
A empresa concede períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?				
A empresa concede períodos de ausência para assistência a membro do agregado familiar (cônjuge ou em união de facto, parente ou afim) superior ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?				
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>				
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?				Consultar: • alínea e) do n.º 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho  • alínea f) do n.º 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei?				Consultar: • <b>artigo 252.º do Código do Trabalho</b>
<b>Subdimensão: Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar</b>				
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>				
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?				Consultar: • <b>alínea b do n.º 4 do artigo 206.º do Código do Trabalho</b> • <b>n.º 5 do artigo 206.º do Código do Trabalho</b>
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?				Consultar: • <b>alínea b do n.º 3 do artigo 208.º-B do Código do Trabalho</b> • <b>n.º 4 do artigo 208.º-B do Código do Trabalho</b>
<b>Subdimensão: Teletrabalho</b>				
A empresa aplica, por sua iniciativa própria, o teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?   <i>(Fontes 1, 6, 7)</i>				

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>				
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?				Consultar: • <b>n.º 3 do artigo 166.º do Código do Trabalho</b> • <b>n.º 8 do artigo 166.º do Código do Trabalho</b>
<b>Subdimensão: Jornada contínua ( ! Apenas para o setor público empresarial )</b>				
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?   <i>(Fontes 1, 6, 7)</i>				
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>				
A empresa concedeu a modalidade de jornada contínua a pedido de trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?				Consultar: • <b>artigo 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas</b>



QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
<b>Subdimensão: Meia jornada ( ! Apenas para o setor público empresarial )</b>				
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>				
A empresa concedeu a modalidade de meia jornada a pedido de trabalhador ou trabalhadora – i) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?				Consultar: • <b>artigo 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas</b>

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

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

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio no trabalho?  [Informação: Entende-se por assédio no trabalho o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador]				
A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio sexual no trabalho?  [Informação: Entende-se por assédio sexual no trabalho o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa.				

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa implementa medidas para prevenir a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora?				
Existem na empresa procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, <i>bullying</i> , <i>stalking</i> e outras formas de violência de género no trabalho?   (Fonte 1)				
A empresa informa todos/as os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de discriminação e assédio moral e/ou sexual no trabalho?   (Fonte 1)				
Existem na empresa procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática do assédio?				
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>				
Ocorreram situações de prática de assédio no trabalho?				
Se a resposta foi "sim": A empresa conferiu o direito de indemnização à vítima de prática de assédio?				Consultar: • n.º 1, n.º 2, n.º 3, n.º 4 e n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão.  Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]
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?				Consultar: • <b>n.º 1, n.º 2, n.º 3 e n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho</b>
Se a resposta foi "sim": A empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio?				Consultar: • <b>n.º 8 do artigo 283.º do Código do Trabalho</b>
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?				Consultar: • <b>alínea f) do n.º 2 do artigo 394.º do Código do Trabalho</b>
A empresa adotou código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho?				Consultar: • <b>alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho</b>
Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaurou procedimento disciplinar?				Consultar: • <b>alínea l) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho</b>

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

<b>EMPRESA</b>			
<b>ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO</b>			
<b>SETOR</b>	Setor público empresarial		Empresa cotada em bolsa

### ***Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa***

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens <b>  (Fonte 2)</b>	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão e nos valores da empresa	Administração /Direção		Não envolve custos específicos	Missão e valores da empresa têm inscrito o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens, no ano de referência	A missão e os valores da empresa têm inscrito, até ao final do primeiro semestre do ano de referência [especificar o período], o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	
	Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, regulamentos, código de ética/conduta) da igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa	Administração /Direção	Direção de Recursos Humanos  (e eventualmente outros, a identificar)	Não envolve custos específicos	Documentos estratégicos têm inscrito a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa, no ano de referência	Os documentos estratégicos têm inscrito, até ao final do ano de referência [especificar o período], a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa	

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	Nº da medida (p/ orientação matriz de verificação)
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Direção de Recursos Humanos	Responsável(is) pela(s) demais áreas funcionais da empresa  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, no ano de referência	Objetivos estratégicos mensuráveis definidos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, no ano de referência		
	Criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens e formalização das respetivas competências	Administração /Direção	Responsável(is) pela(s) demais áreas funcionais da empresa  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Comité/Task Force criada, com competências formalmente definidas, no ano de referência	Comité/Task Force criada, com competências formalmente definidas, nos primeiros [especificar número de dias] dias do ano de referência		
	Afetação de verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens	Administração /Direção  Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsável(is) pela(s) demais áreas funcionais  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	[Especificar o valor] €	Verbas afetas a medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens	Verbas afetas a medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens		
	Desagregação de todos os dados por sexo em todos os instrumentos de gestão da empresa, designadamente, nos diagnósticos e relatórios	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Departamento de Comunicação (se existente / ou outro relevante para a execução da	Não envolve custos específicos	Instrumentos de gestão com dados desagregados por sexo, no ano de referência	Todos os instrumentos de gestão contemplam dados desagregados por sexo, até ao final		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	Nº da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	( <i>Fonte 2</i> )	(is)]	medida)  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]			do ano de referência [especificar o período]		
<p>Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa</p> <p>Envolver todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade   (<i>Fonte 2</i>)</p>	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	<p>Direção de Recursos Humanos</p> <p>[Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]</p> <p>Diretor/a de Formação</p>	<p>Departamento de Comunicação (se existente / ou outro relevante para a execução da medida)</p> <p>[Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]</p>	Não envolve custos específicos	<p>Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as por ações de sensibilização e o total de trabalhadores e trabalhadoras da empresa, no ano em referência</p> <p>Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, no ano de referência</p>	<p>[Especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e trabalhadoras da empresa abrangidos/as por ações de sensibilização no ano de referência</p> <p>Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, nos primeiros [especificar número de dias] dias do ano em referência</p>		
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso	Divulgação do compromisso da empresa com a igualdade entre mulheres e homens, interna e	<p>Direção de Recursos Humanos</p> <p>[Identificar a(s) pessoa(s)]</p>	Departamento de Comunicação (se existente / ou outro relevante para	Não envolve custos específicos	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico,		



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	Nº da medida (p/ orientação matriz de verificação)
com a promoção da igualdade entre mulheres e homens   (Fonte 2)	externamente, no sítio eletrônico da empresa, na intranet, por correio eletrônico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	responsável(is)]	a execução da medida)  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]		afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, no ano de referência	e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, até ao final do ano de referência [especificar o período]		
	Divulgação de boas práticas de gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrônico da empresa, na intranet, por correio eletrônico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Departamento de Comunicação (se existente / ou outro relevante para a execução da medida)  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Divulgação efetuada no sítio eletrônico da empresa, na intranet, por correio eletrônico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, no ano de referência	Divulgação efetuada no sítio eletrônico da empresa, na intranet, por correio eletrônico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, até ao final do ano de referência [especificar o período]		
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Criação de mecanismos institucionalizados de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras ou às suas estruturas representativas relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade, da	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Departamento de Comunicação (se existente / ou outro relevante para a execução da medida)  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Mecanismos de sugestão criados, no ano de referência	Mecanismos criados até ao final do ano de referência [especificar o período]		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	Nº da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial   <i>(Fonte 2)</i>							
	Criação de mecanismos internos que incentivem a apresentação de sugestões, por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras, no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial   <i>(Fonte 2)</i>	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Departamento de Comunicação (se existente / ou outro relevante para a execução da medida)  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Não envolve custos específicos	Mecanismos de sugestão criados, no ano de referência  Número de sugestões dadas por trabalhadores e trabalhadoras, no ano de referência  Rácio entre o número de sugestões dadas por trabalhadores e trabalhadoras e o total de sugestões integradas nas políticas e práticas da empresa, no ano em referência	Mecanismos criados até ao final do ano de referência [especificar o período]  Elevada participação. [Especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e trabalhadoras na apresentação de sugestões, no final do ano de referência  Elevada integração das sugestões dadas por trabalhadores e trabalhadoras [especificar a percentagem mínima] nas políticas e práticas da empresa, no final do ano de referência		
	Realização de reuniões	Administração	Responsável(is)	Não envolve	Número de	[Especificar o		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	Nº da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade	/Direção  Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	pela(s) demais áreas funcionais  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	custos específicos	reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade, no ano de referência	número mínimo] Número de reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade, no ano de referência		
Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Criação e implementação de procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Departamento de Comunicação (se existente / ou outro relevante para a execução da medida)  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Procedimentos criados e implementados, no ano de referência	Procedimentos criados e implementados, até ao final do ano de referência [especificar o período]		
	Integração dos aspetos relativos à igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsável(is) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [Identificar a(s)]	Não envolve custos específicos	Instrumento de avaliação da satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e do clima organizacional contempla, no ano	Instrumento de avaliação da satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e do clima organizacional		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	Nº da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	parentalidade nos instrumentos de avaliação da satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e do clima organizacional		pessoa(s) responsável(is)]		de referência, aspetos relativos à igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade	contempla, no ano de referência, aspetos relativos à igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade, até ao final do ano de referência [especificar o período]		
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo  Contrariar a perpetuação de estereótipos de género e reforçar uma cultura de igualdade entre mulheres e homens  (Fonte 2)	Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação da empresa (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)  (Fonte 2)	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Departamento de Comunicação (se existente / ou outro relevante para a execução da medida)  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Documentos e instrumentos de gestão e comunicação da empresa com linguagem inclusiva (verbal e não verbal), no ano em referência	Todos os documentos e instrumentos de gestão e comunicação com linguagem inclusiva (verbal e não verbal), até ao final do ano de referência [especificar o período]		
	Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Departamento de Comunicação (se existente / ou outro relevante para a execução da medida)	Não envolve custos específicos	Publicidade e atividades de promoção com linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de género, no ano de referência	Toda a publicidade e todas as atividades de promoção com linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de género, ate ao final do ano de		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	Nº da medida (p/ orientação matriz de verificação)
			[Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]			referência [especificar o período]		
Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas  Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Criação e implementação de procedimento para verificar, na relação estabelecida (ou a estabelecer) com partes interessadas, entidades/empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, se as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]  Departamento de contratação (se existente) [ou outro relevante] [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsável (is) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Procedimento criado e implementado, no ano de referência  Rácio entre o número de protocolos/ contratos/ parcerias com verificação efetuada do respetivo respeito pelo princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens e o total de protocolos /contratos /parcerias estabelecidos/as pela empresa, no ano de referência	Procedimentos criados e implementados [especificar o período]  Todos (100%) protocolos contratos/ parcerias com verificação efetuada do respetivo respeito pelo princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens até ao final do ano de referência [especificar o período]		
	Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens	Administração /Direção  Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]		Não envolve custos específicos	Número de protocolos /parcerias /acordos estabelecidos, no ano de referência	[Especificar o número de] protocolos /parcerias /acordos estabelecidos, no ano de referência		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	Nº da medida (p/ orientação matriz de verificação)
<b>Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias</b>								
Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	Criação de procedimento interno que permita assegurar que a empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Departamento de Comunicação (se existente)  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência  Informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, divulgada, no ano de referência, em local apropriado e acessível a todos os trabalhadores e trabalhadoras	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, divulgada em local apropriado e acessível a todas as trabalhadoras e a todos os trabalhadores, nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência		1

<b>EMPRESA</b>				
<b>ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO</b>				
<b>SETOR</b>	Setor público empresarial		Empresa cotada em bolsa	

### Dimensão: Igualdade no acesso a emprego

#### Subdimensão: Anúncios, Seleção e Recrutamento

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens <i> (Fonte 2)</i>	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma objetiva e transparente	Direção de Recursos Humanos	Responsável pela área destinatária do recrutamento (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado, até ao final do ano de referência [especificar o período]	
	Definição clara das exigências e das qualificações necessárias para o(s) posto(s) de trabalho a preencher, incluindo os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsável pela área destinatária do recrutamento (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Características do(s) posto(s) de trabalho a preencher, no ano de referência, definidas (qualificações, requisitos em termos de funções e remuneração a atribuir) previamente a cada processo de S&R	Características de todos os postos de trabalho a preencher (qualificações, requisitos em termos de funções e remuneração a atribuir) previamente a cada processo de S&R, no ano em referência	

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	Nº da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamento de género	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]  Responsável pela área destinatária do recrutamento (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	[Especificar o valor] €	Rácio entre o número de pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento abrangidas por ações de formação e o número total de pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção, no ano de referência	[Especificar a percentagem mínima]% de pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento abrangidas por ações de formação até ao final do ano de referência [especificar o período]		
	Constituição das equipas de seleção com representação equilibrada de mulheres e homens	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsável pela área destinatária do recrutamento (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Percentagem de homens e de mulheres nas equipas de seleção, no ano de referência	40% de representação mínima de cada um dos sexos nas equipas de seleção no ano de referência		
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens  Contribuir para um	Orientação às entidades externas especializadas em seleção e recrutamento no sentido de garantirem a representação mínima de 40% de cada um dos sexos entre as candidaturas	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]		Não envolve custos específicos	Percentagem de homens e de mulheres candidatos/as a emprego no ano em referência	40% de representação mínima de cada um dos sexos nas candidaturas a emprego no ano de referência		



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	Nº da medida (p/ orientação matriz de verificação)
maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	apresentadas à empresa (Fonte 2)							
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Lançamento de uma campanha de incentivo ao recrutamento de mulheres e homens para profissões/ funções onde estejam sub-representadas/os, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa, na intranet (se existente) e por correio eletrónico, durante o período em que decorre o processo de S&R [especificar o período]	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsável (is) pela(s) demais áreas funcionais da empresa  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]  Departamento de Comunicação (se existente / ou	[Especificar o valor] €	Campanha lançada no sítio eletrónico da empresa, na intranet (se existente) e por correio eletrónico durante o período em que decorre o processo de 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]	Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	

### Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias

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	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsável pela área destinatária do recrutamento (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]  Departamento de	Não envolve custos específicos	Anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no sexo, no ano em referência	Todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no sexo,		2
--	--	---	---	--------------------------------	--	--	--	---

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	Nº da medida (p/ orientação matriz de verificação)
			Comunicação (se existente/ ou outro relevante para a execução da medida)  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]			no ano de referência		
	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	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsável pela área destinatária do recrutamento (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]  Departamento de Comunicação (se existente/ ou outro relevante para a execução da medida)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Anúncios de oferta de emprego contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível, no ano em referência	Todos os anúncios de oferta de emprego contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível, no ano em referência		3
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa mantém	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s)]		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o		4

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	Nº da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	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	peessoa(s) responsável(is)]			Registos dos processos de recrutamento, nos termos definidos pelo Código do Trabalho, no ano de referência	número de dias] dias do ano de referência  Registo de todos os processos de recrutamento efetuados nos termos definidos pelo Código do Trabalho, no ano de referência		
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que o processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria profissional e uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como de informação sobre o valor e a periodicidade de retribuição	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência  Rácio entre o número de pessoas sujeitas ao processo de S&R, no ano de referência, que obtiveram informação sobre a categoria profissional, uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como informação sobre o valor e a periodicidade da retribuição, e o número total de pessoas sujeitas ao processo de S&R no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todas (100%) as pessoas sujeitas ao processo de S&R, ano de referência, obtiveram informação sobre a categoria profissional, uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como informação sobre o valor e a periodicidade da retribuição		5

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	Nº da medida (p/ orientação matriz de verificação)
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego  Proteger a segurança e a saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	Criação de procedimento para assegurar que, durante o período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsável pela área destinatária do recrutamento (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	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 <u>e o</u> total de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes em período experimental na empresa no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todas as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes em período experimental na empresa têm a sua saúde e segurança devidamente protegidas no local de trabalho, no ano de referência		6
<b>Subdimensão: Não renovação de contratos a termo</b>								
<b>Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias</b>								
Garantir o princípio da igualdade e	Criação de procedimento para assegurar que a	Direção de Recursos Humanos	Responsável pelas demais áreas funcionais	[Especificar o valor] €	Procedimento interno criado e implementado, no	Procedimento interno criado e implementado nos		7

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	Nº da medida (p/ orientação matriz de verificação)
não discriminação no acesso ao emprego	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	[Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	da empresa [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]		ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes contratadas a termo resolutivo e ausentes ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade e a quem foi garantido o regresso após o gozo desses direitos e o total de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes contratadas a termo resolutivo e ausentes ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, no ano de referência	primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Total (100%) de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes contratadas a termo resolutivo e ausentes ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade e a quem foi garantido o regresso após o gozo desses direitos, no ano de referência		

<b>EMPRESA</b>				
<b>ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO</b>				
<b>SETOR</b>	Setor público empresarial		Empresa cotada em bolsa	

<b>Dimensão: Formação Inicial e Contínua</b>							
Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, na elaboração do plano de formação a empresa tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	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]	
	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	[Especificar o valor] €	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual, no ano de referência	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual, até ao ano de referência [especificar o período]	

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
Promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	Organização dos horários da formação de modo a coincidirem com o horário normal de trabalho estabelecido (Fonte 2)	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]  Responsável pelas demais áreas funcionais da empresa  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]					
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Lançamento de uma campanha de incentivo à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado, no sítio eletrónico da empresa, na internet (se existente), por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, durante o período em que decorrem as inscrições	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]  Departamento de Comunicação (se existente/ ou outro relevante para a execução da medida)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]  Responsável pelas demais áreas funcionais da empresa  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]  Departamento de					

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	para a ação de formação [especificar o período]		Comunicação (se existente/ ou outro relevante para a execução da medida)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]					
<b>Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias</b>								
Assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, na divulgação de ações de formação, a descrição do perfil do/a formando/a faz referência a ambos os sexos e que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	[Especificar o valor] €	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência  Descrições do perfil de formandos/as divulgadas fazem referência a ambos os sexos e não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todas as descrições de perfil de formandos/as divulgadas, fazem referência a ambos os sexos, e não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, no ano de referência		8



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que mulheres e homens têm igual oportunidade ao número de horas de formação certificada estabelecida por lei	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsável pela área associada à formação (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência		9
Promover a dessagração 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(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsável pela área associada à formação  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência  Número de trabalhadores e de trabalhadoras, do sexo com menor representação na profissão abrangida por ações de formação profissional, que 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 trabalhadores/as		10

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamento s /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
					<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 de licença parental ou por adoção abrangidos/as por ações de formação profissional, no ano de referência</p>	<p>com escolaridade reduzida abrangidos/as por ações de formação profissional, no ano de referência</p> <p>[Especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores/as sem qualificação abrangidos/as por ações de formação profissional, no ano de referência</p> <p>[Especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores/as responsáveis por famílias monoparentais abrangidos/as por ações de formação profissional, no ano de referência</p> <p>[Especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores/as que tenham gozado de licença parental ou por adoção</p>		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamento s /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
						abrangidos/as por ações de formação profissional, no ano de referência		

<b>EMPRESA</b>				
<b>ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO</b>				
<b>SETOR</b>	Setor público empresarial		Empresa cotada em bolsa	

### **Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho**

#### **Subdimensão: Avaliação de desempenho**

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Análise do modelo de avaliação de desempenho em vigor, e eventual revisão, de modo a garantir que exclui qualquer discriminação (direta ou indireta) baseada no sexo e que não penaliza trabalhadores e trabalhadoras pelo exercício das suas responsabilidades familiares	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Não envolve custos específicos	Modelo de avaliação de desempenho objetivo e não discriminatório (direta ou indiretamente), no ano de referência	Modelo de avaliação de desempenho analisado, e eventualmente revisto, até ao final do ano de referência [especificar o período]	
	Criação e implementação de um sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Não envolve custos específicos	Sistema interno criado e implementado, no ano de referência	Sistema interno criado e implementado até ao final do ano de referência [especificar o período]	

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar que as ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho das funções são aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens e por mulheres	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	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]		
	Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho sobre igualdade e não discriminação em função do sexo	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]  Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	[Especificar o valor] €	Rácio entre o número de pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho abrangidas por ações de formação e o número total de pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho no ano de referência	Todas (100%) as pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho abrangidas por ações de formação no ano de referência		
Promover a transparência interna sobre o modelo de	Divulgação do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a	Direção de Recursos Humanos	Departamento de Comunicação (se existente/	Não envolve custos específicos	Modelo de avaliação de desempenho divulgado no sítio	Divulgação do modelo de avaliação de desempenho		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
avaliação de desempenho	transparência do mesmo junto de trabalhadores e trabalhadoras e das respetivas estruturas representativas, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	[Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	ou outro relevante para a execução da medida)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]		eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	divulgado no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, até ao final do ano de referência [especificar o período]		
<b>Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias</b>								
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  [Medida a considerar nesta subdimensão ou salários]	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsável pelas demais área da empresa  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência  Rácio entre o número de licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade e o total de licenças,	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todas (100%) as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
					faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do Código do Trabalho, no ano de referência	desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade, no ano de referência		
<b>Subdimensão: Promoção/Progressão na carreira profissional</b>								
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	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	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]		
	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	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	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]		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	como a assunção de responsabilidade de coordenação e gestão							
	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	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado até ao final do ano de referência [especificar o período]		
	Definição e implementação de procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada de mulheres e de homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência  [Especificar a percentagem] % de mulheres e % de homens a ocupar lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções), no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado até ao final do ano de referência [especificar o período]  [Especificar a percentagem] % de mulheres e % de homens a ocupar lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções), até ao final do ano de referência		
	Definição e implementação de procedimento que	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no	Procedimento interno criado e implementado até		



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	permita alcançar uma participação equilibrada de mulheres e de homens nos lugares chefia de nível intermédio	[Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]		ano de referência  [Especificar a percentagem] % de mulheres e % de homens a ocupar lugares de chefia de nível intermédio, no ano de referência	ao final do ano de referência [especificar o período]  [Especificar a percentagem] % de mulheres e % de homens a ocupar lugares de chefia de nível intermédio, até ao final do ano de referência		
	Criação e implementação de procedimento que assegure a igualdade de oportunidades no domínio da promoção e da progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	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]		
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Criação e implementação de um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Sistema interno criado e implementado, no ano de referência	Sistema interno criado e implementado, até ao final do ano de referência [especificar o período]		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	Criação e implementação de procedimento no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	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]		
	Organização e disponibilização de sessões de apoio (formação, mentoria, <i>coaching</i> ...) de modo a facilitar o regresso de trabalhadores e trabalhadoras que tenham interrompido a carreira por motivos familiares	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]  Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	[Especificar o valor] €	Número de sessões de apoio (formação, mentoria e <i>coaching</i> ) 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 <i>coaching</i> ) e o total de trabalhadoras que tenham interrompido a carreira por motivos familiares, no ano de	[Especificar o número mínimo] de sessões de apoio (formação, mentoria, <i>coaching</i> ...) disponibilizadas até ao final do ano de referência [especificar o período]  A totalidade (100%) de trabalhadores e trabalhadoras a retomar a atividade na empresa, após interrupção por motivos familiares, beneficiam de apoio (formação,		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
					referência  Rácio entre os trabalhadores a retomar a atividade na empresa, após interrupção por motivos familiares, beneficiárias de apoio (formação, mentoria e <i>coaching</i> ) e o total de trabalhadoras que tenham interrompido a carreira por motivos familiares, no ano de referência	mentoria e <i>coaching</i> ), no ano de referência		
	Organização e disponibilização de programa de mentoria, de aconselhamento, <i>coaching</i> , apadrinhamento/ amadrinhamento ( <i>sponsorship</i> ) para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo e de direção e chefia	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]  Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s)]	[Especificar o valor] €	Programa criado e implementado, no ano de referência  Rácio entre o número de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia abrangidas pelo programa e o total de pessoas do sexo sub-representado nesses lugares na empresa, no ano de referência	Programa criado e implementado, até ao final do ano de referência  [Especificar a percentagem mínima] de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia abrangidas pelo programa, no ano de referência		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
			pessoa(s) responsável (is)]					
	Organização e disponibilização de programa de mentoria, de aconselhamento, <i>coaching</i> , apadrinhamento/ amadrinhamento ( <i>sponsorship</i> ) para pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia, com o objetivo de aumentar a rede de contactos, a visibilidade e projeção do seu trabalho e desenvolver competências ao nível da liderança	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]  Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	[Especificar o valor] €	Programa criado e implementado, no ano de referência  Rácio entre as pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia abrangidas pelo programa <u>e o</u> total de pessoas do sexo sub-representado nesses lugares na empresa, no ano em referência	Programa criado e implementado, até ao final ano de referência [especificar o período]  [Especificar a percentagem mínima] % de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia abrangidas pelo programa, no ano de referência		
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras  Promover a dessegregação	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa, quando tem de seleccionar alguém para uma posição internacional, procura assegurar um tratamento equitativo das candidaturas no que concerne à aplicação do princípio da igualdade e não	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	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]		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	discriminação							
	Criação e implementação de procedimento para assegurar que, para efeitos de progressão na carreira, estão excluídos os critérios associados à disponibilidade dos trabalhadores e das trabalhadoras ou às suas responsabilidades familiares	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado até ao final do ano de referência [especificar o período]		
	Estabelecimento de parcerias e protocolos com universidades e instituições similares de modo a facilitar a formação de pessoas do sexo sub-representado em áreas de gestão/ liderança/ tecnológicas (ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]		Não envolve custos específicos	Número de protocolos/ parcerias, no ano de referência  Rácio entre o número de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia, abrangidas por formação externa nas áreas definidas ao abrigo de parcerias e protocolos estabelecidos pela empresa e o total de pessoas do sexo sub-representado nesses lugares na empresa no ano de referência	[Especificar o número] de protocolos/ parcerias, no ano de referência  [Especificar a percentagem mínima] % de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia abrangidas por formação externa nas áreas definidas ao abrigo de parcerias e protocolos estabelecidos pela empresa, no ano de referência		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	Estabelecimento de parcerias e protocolos com associações de <i>networking</i> e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia (Fonte 2)	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Não envolve custos específicos	Número de protocolos/ parcerias, no ano de referência	[Especificar o número] de protocolos/ parcerias, no ano de referência		
	Participação em eventos na comunidade escolar e formativa que visem promover o interesse das/os estudantes por uma área de estudos que permita oportunidades de carreira na empresa ou no seu setor de atividade, tendo em conta o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e nos diversos setores de atividade económica (Fonte 2)	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]  Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	[Especificar o valor] €	Número de participações no ano de referência	[Especificar o número de] participações no ano de referência		
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio	Organização e realização de reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras e/ou suas estruturas representativas para abordar questões	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Departamento de Comunicação (se existente/ ou outro relevante para a execução da medida)	Não envolve custos específicos	Número de reuniões no ano de referência	[Especificar o número mínimo] de reuniões no ano de referência		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
da promoção da igualdade entre mulheres e homens	relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia)		[identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]  Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]					

### Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias

Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa	<p>Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar uma representação mínima de cada sexo no órgão de administração [especificar a percentagem]</p> <p>[Informação: 33,3% nos órgãos de administração das empresas do Setor público empresarial; 20% nos órgãos de administração de</p>	<p>Empresas cotadas em bolsa: Assembleia ou Acionistas</p> <p>Setor público empresarial: Tutela Governamental</p> <p>Ambas: Administração</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p> <p>[Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]</p>	Não envolve custos específicos	<p>[Especificar a percentagem] de representação de mulheres e homens no órgão de administração</p> <p>[Informação: 33% nas empresas do Setor público empresarial; 20% nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa; ou 33% nos órgãos de administração das empresas cotadas</p>	<p>[Especificar a percentagem] de representação mínima de mulheres e homens no órgão de administração</p> <p>[Informação: 33% nas empresas do Setor público empresarial; 20% nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa; ou 33% nos órgãos de administração das</p>		12
---	--	---	--	--------------------------------	--	--	--	----

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	empresas cotadas em bolsa; ou 33% nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020, segundo Lei n.º 62/2017]				em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020]	empresas cotadas em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020]		
	<p>Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar uma representação mínima de cada sexo nos órgãos de fiscalização [especificar a percentagem]</p> <p>[Informação: 33,3% nos órgãos de administração das empresas do Setor público empresarial; 20% nos órgãos de administração de empresas cotadas em bolsa; ou 33% nos órgãos de administração das empresas cotadas em em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020,</p>	<p>Empresas cotadas em bolsa: Assembleia ou Acionistas</p> <p>Setor público empresarial: Tutela Governamental</p> <p>Ambas: Administração</p>	<p>Direção de Recursos Humanos</p> <p>[Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]</p>	Não envolve custos específicos	<p>[Especificar a percentagem] de representação de mulheres e homens nos órgãos de fiscalização</p> <p>[Informação: 33% nas empresas do Setor público empresarial; 20% nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa; ou 33% nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020]</p>	<p>[Especificar a percentagem] de representação mínima de mulheres e homens nos órgãos de fiscalização</p> <p>[Informação: 33% nas empresas do Setor público empresarial; 20% nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa; ou 33% nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020]</p>		<b>13</b>



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	segundo Lei n.º 62/2017]							
<b>Subdimensão: Salários</b>								
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Definição de uma tabela salarial, onde constam os valores por função	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]		Não envolve custos específicos	Tabela salarial criada, no ano de referência	Tabela salarial criada até ao final do ano de referência [especificar o período]		
	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária) da descrição dos conteúdos funcionais exercidos na empresa, de modo a garantir uma versão atualizada	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Verificação efetuada e descrição dos conteúdos funcionais atualizada realizada (se necessário), no ano de referência	Descrição dos conteúdos funcionais atualizada até ao final do ano de referência [especificar o período]		
	Realização de ações de formação dirigidas aos elementos envolvidos na análise de funções e/ou na avaliação dos postos de trabalho, assim como na determinação salarial para prevenir enviesamentos de género	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsável pela área de Desenvolvimento e Formação  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]  Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa	[Especificar o valor] €	Rácio entre o número de elementos envolvidos na análise de funções e/ou na avaliação dos postos de trabalho, assim como na determinação salarial abrangidos por ações de formação e o total de pessoas	Todos os (100%) elementos envolvidos na análise de funções e/ou na avaliação dos postos de trabalho, assim como na determinação salarial abrangidos por ações de formação no ano de referência		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
			(eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]		responsáveis por esses procedimentos, no ano de referência			
	Criação e implementação de procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Procedimentos criados e implementados, no ano de referência	Procedimentos criados e implementados até ao final do ano de referência [especificar o período]		
	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa, na atribuição de retribuições complementares (ex.: prémios e regalias acessórias) e subsídios, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Procedimentos criados e implementados, no ano de referência	Procedimentos criados e implementados até ao final do ano de referência [especificar o período]		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
Promover a transparência interna sobre a política salarial	Divulgação da tabela salarial, onde consta a remuneração atribuída por profissão/ categoria profissional, assegurando a sua transparência junto de trabalhadoras e trabalhadores e/ou das respetivas estruturas representativas, no sítio eletrónico da empresa, na internet, via email e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Departamento de Comunicação (se existente/ ou outro relevante para a execução da medida)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Divulgação da tabela salarial efetuada, no ano de referência, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, via email e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Divulgação da tabela salarial efetuada até ao final do ano de referência [especificar o período]		
	Divulgação dos critérios de atribuição de prémios de produtividade/ desempenho, de assiduidade, de distribuição de lucros, etc., junto de trabalhadores e de trabalhadoras e/ou das respetivas estruturas representativas, no sítio eletrónico da empresa, na internet, via email, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Departamento de Comunicação (se existente/ ou outro relevante para a execução da medida)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Não envolve custos específicos	Divulgação efetuada, no ano de referência, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, via email e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, via email e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade até ao final do ano de referência [especificar o período]		
Identificar e eliminar	[! apenas Setor	Direção de Recursos	Responsáveis pelas demais	Não envolve custos	Relatório elaborado, no	Relatório elaborado no ano		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens  Promover a transparência interna sobre a política salarial	Empresarial do Estado]  Elaboração de um relatório, de três em três anos, sobre as remunerações das mulheres e dos homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações (tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014)	Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	específicos	triénio	de referência [confirmar no âmbito do triénio]		
	[!] apenas Setor Empresarial do Estado]  Divulgação interna da informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, e respetiva disponibilização no respetivo sítio na Internet (tal como previsto pela RCM n.º 18/2014)	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Divulgação do relatório efetuado no sítio da internet, no período de referência	Divulgação do relatório efetuada no sítio da internet no ano de referência [confirmar no âmbito do triénio]		
	[!] apenas Setor Empresarial do Estado]  [Elencar aqui medidas concretas para eliminar as diferenças identificadas, caso	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)	[Especificar o valor, caso se justifique] €	[Ajustar às medidas, no triénio]	[Ajustar às medidas, no âmbito do triénio]		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	existam (tal como previsto pela RCM n.º 18/2014)		[identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]					
<b>Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias</b>								
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), do sistema de análise de funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas corretivas adotadas (se necessárias)	Relatório de diagnóstico realizado, e medidas corretivas adotadas (se necessárias) nos primeiros meses [especificar o número de meses] do ano de referência		<b>14</b>
	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	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas corretivas adotadas (se necessárias)	Relatório de diagnóstico realizado, e medidas corretivas adotadas (se necessárias) nos primeiros meses [especificar o número de meses] do ano de referência		<b>15</b>

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	trabalho igual ou de valor igual”							
	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	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Não envolve custos específicos	Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas corretivas adotadas (se necessárias)	Relatório de diagnóstico realizado, e medidas corretivas adotadas (se necessárias) nos primeiros meses [especificar o número de meses] do ano de referência		16
	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	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Não envolve custos específicos	Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas corretivas adotadas (se necessárias)	Relatório de diagnóstico realizado, e medidas corretivas adotadas (se necessárias) nos primeiros meses [especificar o número de meses] do ano de referência		17

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	mulheres e a homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo							
	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), de modo a assegurar que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas corretivas adotadas (se necessárias)	Relatório de diagnóstico realizado, e medidas corretivas adotadas (se necessárias) nos primeiros meses [especificar o número de meses] do ano de referência		<b>18</b>
	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), de modo a garantir que os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas corretivas adotadas (se necessárias)	Relatório de diagnóstico realizado, e medidas corretivas adotadas (se necessárias) nos primeiros meses [especificar o número de meses] do ano de referência		<b>19</b>
Assegurar a	Criação e	Direção de	Responsáveis	Não envolve	Divulgação	Divulgação		<b>20</b>

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
informação a trabalhadores e trabalhadoras sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação  Promover a transparência salarial	implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas	Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	custos específicos	efetuada, no ano de referência	efetuada nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência		
	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga informações sobre os salários junto das estruturas representativas de trabalhadores e trabalhadoras, a partir do Relatório Único, quando tal lhe for solicitado	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Divulgação efetuada, se solicitada, no ano de referência	Divulgação efetuada, se solicitada, no ano de referência		<b>21</b>



<b>EMPRESA</b>			
<b>ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO</b>			
<b>SETOR</b>	Setor público empresarial		Empresa cotada em bolsa

### **Dimensão: Proteção na Parentalidade**

#### **Subdimensão: Licenças/licenças partilhadas**

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras  Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial	Definição e implementação de incentivos aos trabalhadores e às trabalhadoras para o uso partilhado da licença parental inicial, nos moldes previstos na lei	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Não envolve custos específicos	Incentivos definidos e implementados no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadores homens que foram pais e partilharam a licença parental inicial e o total de trabalhadores que foram pais, no início e no final do ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadoras que foram mães e	[Especificar a percentagem] % de trabalhadores homens que foram pais e % de trabalhadoras que foram mães e partilham a licença parental inicial, no final do ano de referência	

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
					partilharam a licença parental inicial <u>e o</u> total de trabalhadoras que foram mães, no início e no final do ano de referência			
	Definição e concessão aos trabalhadores homens de licenças parentais com duração superior à prevista na lei	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	[Especificar o valor] €	Licenças definidas e concedidas, no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadores homens que foram pais e gozaram licenças parentais com duração superior à prevista na lei <u>e o</u> total de trabalhadores que foram pais no ano de referência	Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, é concedida licença parental com duração superior à prevista na lei		
	Definição e concessão às trabalhadoras de licenças parentais com duração superior à prevista na lei	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	[Especificar o valor] €	Licenças definidas e concedidas, no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadoras que foram mães e gozaram licenças parentais com duração superior à prevista na lei <u>e o</u> total de trabalhadoras que	Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, é concedida licença parental com duração superior à prevista na lei		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
					foram mães no ano de referência			
	Definição e concessão aos trabalhadores homens que foram pais de benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	[Especificar o valor] €	Benefícios definidos e concedidos, no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadores que foram pais e gozaram benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei e o total de trabalhadores que foram pais no ano de referência	Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, são concedidos benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei		
	Definição e concessão às trabalhadoras que foram mães de benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	[Especificar o valor] €	Benefícios definidos e concedidos, no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadoras que foram mães e gozaram benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei e o total de trabalhadoras que foram mães no ano de referência	Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, são concedidos benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei		
	Definição e concessão aos trabalhadores homens de licenças por	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais	[Especificar o valor] €	Licenças definidas e concedidas, no ano de referência	Em todas (100%) as situações passíveis de		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	adoção com duração superior à prevista na lei	[Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]		Rácio entre o número de trabalhadores homens que foram pais e gozaram licenças por adoção com duração superior à prevista na lei <u>e o</u> total de trabalhadores que foram pais, no ano de referência	aplicação da medida, no ano de referência, é concedida licença por adoção com duração superior à prevista na lei		
	Definição e concessão às trabalhadoras de licenças por adoção com duração superior à prevista na lei	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	[Especificar o valor] €	Licenças definidas e concedidas, no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadoras que foram mães e gozaram licenças por adoção com duração superior à prevista na lei <u>e o</u> total de trabalhadoras que foram mães, no ano de referência	Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, é concedida licença por adoção com duração superior à prevista na lei		
	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s)]	[Especificar o valor] €	Licença definida e concedida, no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadores e de trabalhadoras que	Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, é concedida licença para assistência a		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
			responsável (is)]		gozaram licenças para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei e o total de trabalhadores e trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência	filho/a com duração superior à prevista na lei		
	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	[Especificar o valor] €	Licença definida e concedida, no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadores e de trabalhadoras que gozaram licenças para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei e o total de trabalhadores e trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência	Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, é concedida licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei		
	Substituição temporária de trabalhadores e trabalhadoras em gozo	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa	[Especificar o valor] €	Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras em	Todos/as (00%) os/as trabalhadores/as em gozo de		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	de licenças no domínio da parentalidade, através de procedimentos contratuais que assegurem essa substituição	[Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	(eventualmente) [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]		gozo de licenças no domínio da parentalidade que foram substituídos/as temporariamente e o total de trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade no ano de referência	licenças no domínio da parentalidade são substituídos/as temporariamente, no ano de referência		

### Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias

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	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado OU Legislação referente ao direito de parentalidade consagrada no regulamento interno da empresa (caso este exista)	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência OU Regulamento interno da empresa com a consagração da legislação referente ao direito de parentalidade nos primeiros [especificar número de dias] dias do ano de		22
Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial								
OU								

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
Se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, a consagração no mesmo de toda essa legislação						referência		
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todos/as os/as trabalhadores/as vêm os seus direitos no âmbito da parentalidade tratados de modo igual, no ano de referência		23
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as trabalhadoras gozam a	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado  Rácio entre o número de trabalhadoras grávidas em situação de risco clínico para si própria ou para o	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todas (100%) as trabalhadoras		24

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	licença em situação de risco clínico durante a gravidez				nascituro, impeditivo do exercício de funções que gozaram a licença em situação de risco clínico durante a gravidez <u>e o</u> total de trabalhadoras em situação de risco clínico para si própria ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções no ano de referência	grávidas em situação de risco clínico para si própria ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções que gozaram a licença em situação de risco clínico durante a gravidez, no ano de referência		
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozam a licença por interrupção de gravidez	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado  Rácio entre o número de trabalhadoras que interromperam a gravidez e gozaram a licença por interrupção de gravidez <u>e o</u> total de trabalhadoras que interromperam a gravidez no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todas (100%) as trabalhadoras que interrompem a gravidez gozam a licença por interrupção de gravidez, no ano de referência		25
	Criação e implementação de procedimento interno	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado	Procedimento interno criado e implementado nos		26



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	que assegure que, por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores gozam a licença parental inicial	[Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]		Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras que foram pais/mães e gozaram a licença parental inicial <u>e o</u> total de trabalhadores e trabalhadoras que foram pais/mães no ano de referência	primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as que foram pais/mães gozam a licença parental inicial, no ano de referência		
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que os trabalhadores homens que são pais gozam a licença parental exclusiva do pai	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado  Rácio entre o número de trabalhadores homens que foram pais e gozaram a licença parental exclusiva do pai <u>e o</u> total de trabalhadores que foram pais no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todos (100%) os trabalhadores homens que foram pais gozam a licença parental exclusiva do pai no ano de referência		27
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que as trabalhadoras que são mães gozam a licença parental exclusiva da	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s)	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado  Rácio entre o número de trabalhadoras que	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de		28

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	mãe	(is)]	pessoa(s) responsável (is)]		foram mães e gozaram a licença parental exclusiva da mãe <u>e o</u> total de trabalhadoras que foram mães no ano de referência	referência  Todas (100%) as trabalhadoras que foram mães gozam a licença parental exclusiva da mãe no ano de referência		
	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	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado  Rácio entre o número de trabalhadores homens que foram pais e gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a <u>e o</u> total de trabalhadores homens que foram pais, em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todos (100%) os trabalhadores homens que foram pais, 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		29
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que as trabalhadoras que	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s)	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado  Rácio entre o	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o		30

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	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	persona(s) responsável (is)]	[identificar a(s) persona(s) responsável (is)]		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	número de dias] dias do ano de referência  Todas (100%) as trabalhadoras que foram mães, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a, no ano de referência		
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozam a licença por adoção	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) persona(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) persona(s) responsável (is)]	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado  Rácio entre o número de trabalhadores candidatos a adotante que gozaram a licença por adoção e o total de trabalhadores candidatos a adotante no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadoras candidatas a	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todos/as (100%) os/as candidatos/as a adotante gozam a licença por adoção, no ano de referência		31

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
					adotante que gozaram a licença por adoção <u>e o</u> total de trabalhadoras candidatas a adotante no ano de referência			
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença parental complementar, após comunicação por parte deste/a, nos termos da lei	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado  Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a licença parental complementar <u>e o</u> total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadoras que gozaram a licença parental complementar <u>e o</u> total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a licença parental complementar		<b>32</b>
	Criação e	Direção de	Responsáveis	Não envolve	Procedimento	Procedimento		<b>33</b>

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença para assistência a filho/a	Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	custos específicos	interno criado e implementado  Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a licença para assistência a filho/a <u>e o</u> total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadoras que gozaram a licença para assistência a filho/a <u>e o</u> total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a licença 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	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado  Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a licença para assistência a filho/a com deficiência ou	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todos/as (100%) os/as		<b>34</b>

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
					doença crónica <u>e o</u> total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadoras que gozaram a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica <u>e o</u> total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	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		
<b>Subdimensão: Dispensas; Faltas</b>								
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras  Incentivar os	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de períodos de dispensa no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	[Especificar o custo] €	Períodos definidos e concedidos, no ano de referência	Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, são concedidos períodos de dispensa no domínio da parentalidade superiores ao previsto na lei		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade								
	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de direitos a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	[Especificar o custo] €	Direitos definidos e concedidos, no ano de referência  Rácio entre número de trabalhadores e trabalhadoras que gozaram direitos a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos <u>e</u> o total de trabalhadores e trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, são concedidos direitos a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos		
	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de direitos a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)	[Especificar o custo] €	Direitos definidos e concedidos, no ano de referência  Rácio entre número de trabalhadores e trabalhadoras que gozaram direitos a	Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, são concedidos direitos a faltar ao		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	perda de quaisquer direitos		[identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]		faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos <u>e o</u> total de trabalhadores e trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos		
	Definição e implementação de incentivos aos trabalhadores homens para o uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	[Especificar o custo] €	Incentivos definidos e implementados  Rácio entre o número de trabalhadores que foram pais e partilham as dispensas e faltas no âmbito da parentalidade <u>e o</u> total de trabalhadores que foram pais, no início e no final do ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadoras que foram mães e partilham as dispensas e faltas no âmbito da	[Especificar a percentagem] % de trabalhadores que foram pais e % de trabalhadoras que foram mães partilham as dispensas e faltas no âmbito da parentalidade no final do ano de referência		



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
					parentalidade <u>e o</u> total de trabalhadoras que foram mães, no início e no final do ano de referência			
<b>Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias</b>								
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	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para adoção	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado  Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a dispensa para avaliação para a adoção <u>e o</u> total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadoras que gozaram a dispensa para avaliação para a adoção <u>e o</u> total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa para avaliação para a adoção		35

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Não envolve custos específicos	referência Procedimento interno criado e implementado  Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a dispensa para consulta pré-natal <u>e o</u> total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa para consulta pré-natal		<b>36</b>
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado  Rácio entre o número de trabalhadores pais que gozaram a dispensa do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consulta pré-natal <u>e o</u> total de trabalhadores em situação passível de aplicação da	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todos (100%) os trabalhadores em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa para acompanhar a		<b>37</b>

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
					medida no ano de referência	trabalhadora a consultas pré-natais		
	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	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado  Rácio entre o número de trabalhadores pais que gozaram a dispensa para aleitação e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadoras mães que gozaram a dispensa para amamentação e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todos (100%) os trabalhadores 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		38
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros		39

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a filho/a	[Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	(eventualmente) [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]		Rácio entre o número de trabalhadores pais que gozaram o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a <u>e o</u> total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadoras mães que gozaram o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a <u>e o</u> total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	[especificar o número de dias] dias do ano de referência  Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a filho/a são respeitados		
	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	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente) [identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado  Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram o direito a faltar ao trabalho para assistência a	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Em todas (100%)		40

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	neto/a				<p>neto/a e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadoras mães que gozaram o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência</p>	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

#### Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias

Garantir o direito ao gozo do direito de redução do tempo de trabalho no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas	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	<p>Direção de Recursos Humanos</p> <p>[Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]</p>	<p>Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)</p> <p>[identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]</p>	Não envolve custos específicos	<p>Procedimento interno criado e implementado</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência</p> <p>Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as</p>		41
--	--	--	--	--------------------------------	--	--	--	----

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
trabalhadoras	ou doença crónica				deficiência ou doença crónica <u>e o</u> total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadoras que gozaram a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica <u>e o</u> total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	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		
<b>Subdimensão: Redução do tempo de trabalho</b>								
Garantir o direito ao gozo do direito a formação para reinserção profissional no âmbito da	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de períodos de dispensa no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	[Especificar o custo] €	Rácio entre o número de trabalhadores que tiveram formação para reinserção profissional após o gozo de licenças no domínio da parentalidade <u>e o</u>			

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras  Incentivar o gozo pelos trabalhadores homens do direito a formação para reinserção profissional no âmbito da parentalidade					total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência e Rácio entre o número de trabalhadoras que tiveram formação para reinserção profissional após o gozo de licenças no domínio da parentalidade <u>e o</u> total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência			
<b>Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias</b>								
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	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	[Especificar o valor] €	Procedimento interno criado e implementado  Rácio entre o número de trabalhadores que tiveram formação para reinserção profissional após o gozo de licenças no domínio da	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as,		<b>42</b>

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	com deficiência ou doença crónica				parentalidade <u>e o</u> total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência e Rácio entre o número de trabalhadoras que tiveram formação para reinserção profissional após o gozo de licenças no domínio da parentalidade <u>e o</u> total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	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**

**Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias**

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	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s)]	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado  Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a dispensa da prestação de	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência		<b>43</b>
--	---	---	---	--------------------------------	--	--	--	-----------



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	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)		responsável(is)]		trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado <u>e o</u> total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadoras que gozaram a dispensa da prestação de trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado <u>e o</u> total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida 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		
	Criação e implementação de procedimento interno	Direção de Recursos Humanos	Responsáveis pelas demais áreas funcionais	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado	Procedimento interno criado e implementado nos		<b>44</b>

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	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	[Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]		Rácio entre o número de trabalhadores que gozaram a dispensa da prestação de trabalho suplementar <u>e o</u> total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadoras que gozaram a dispensa da prestação de trabalho suplementar <u>e o</u> total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todos/as os/as trabalhadores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa da prestação de trabalho suplementar		
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada da	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s)]	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado  Rácio entre o número de trabalhadoras que gozaram a dispensa da prestação de	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência		45

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	prestação de trabalho no período noturno		responsável(is)]		trabalho no período noturno <u>e o</u> total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida 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	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado  Rácio entre o número de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes que gozaram especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde <u>e o</u> total de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todas (100%) as trabalhadoras 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		46

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
<b>Subdimensão: Proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental</b>								
<b>Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias</b>								
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	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado  Rácio entre o número de situações em que a empresa solicitou parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental <u>e o</u> total de situações passíveis de aplicação da medida no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, a empresa solicita parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental		47

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
<b>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</b>								
<b>Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias</b>								
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	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado  Rácio entre o número de situações em que a empresa comunicou à CITE a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental <u>e o</u> total de situações passíveis de aplicação da medida no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, a empresa comunicou à CITE a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental		48

<b>EMPRESA</b>			
<b>ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO</b>			
<b>SETOR</b>	Setor público empresarial		Empresa cotada em bolsa

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

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras   (Fonte 1)	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]		[Especificar o valor] €	Número, tipo, capacidade, horário de funcionamento, etc. de equipamentos disponibilizados no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras com filhos/as (ou outras crianças a cargo) que beneficiaram dos equipamentos disponibilizados e o total de trabalhadores e trabalhadoras com filhos/as (ou outras crianças a cargo) no ano de referência	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/as (ou outras crianças a cargo) pelos equipamentos disponibilizados, no ano de referência	

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
					<p>Número e tipo de apoios financeiros concedidos no ano de referência</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras com filhos/as (ou outras crianças a cargo) que beneficiaram dos apoios financeiros <u>e o</u> total de trabalhadores e trabalhadoras com filhos/as (ou outras crianças a cargo) no ano de referência</p> <p>Número de tipo de protocolos celebrados no ano de referência</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras com filhos/as (ou outras crianças a cargo) que beneficiaram dos protocolos celebrados <u>e o</u> total de trabalhadores e trabalhadoras com filhos/as (ou outras</p>	<p>Conceder [especificar o número e o tipo] apoios financeiros, no ano de referência</p> <p>Abranger [especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras com filhos/as (ou outras crianças a cargo) pelos apoios financeiros, no ano de referência</p> <p>Celebrar [especificar o número e o tipo] protocolos, no ano de referência</p> <p>Abranger [especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras com filhos/as (ou outras crianças a cargo) pelos protocolos celebrados, no ano</p>		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
					crianças a cargo) no ano de referência	de referência		
	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de trabalhadores e trabalhadoras [(Fonte 1)]	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]		[Especificar o valor] €	Número, tipo, capacidade, horário de funcionamento, etc. de equipamentos disponibilizados no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras com familiares com necessidades especiais que beneficiaram dos equipamentos disponibilizados e o total de trabalhadores e trabalhadoras com familiares com necessidades especiais no ano de referência  Número e tipo de apoios financeiros concedidos no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadores e	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 necessidades especiais 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		



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
					<p>trabalhadoras com familiares com necessidades especiais que beneficiaram dos apoios financeiros <u>e o</u> total de trabalhadores e trabalhadoras com familiares com necessidades especiais no ano de referência</p> <p>Número de tipo de protocolos celebrados no ano de referência</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras com familiares com necessidades especiais que beneficiaram dos protocolos celebrados <u>e o</u> total de trabalhadores e trabalhadoras com familiares com necessidades especiais no ano de referência</p>	<p>trabalhadores e % de trabalhadoras com familiares com necessidades especiais pelos apoios financeiros, no ano de referência</p> <p>Celebrar [especificar o número e o tipo] protocolos, no ano de referência</p> <p>Abranger [especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras com familiares com necessidades especiais pelos protocolos celebrados, no ano de referência</p>		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)   (Fontes 1, 6, 7)	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Departamento de Comunicação (se existente/ ou outro relevante para a execução da medida)	Não envolve custos específicos	Recursos existentes divulgados no ano de referência	Divulgar os recursos existentes junto de todos/as os/as trabalhadores/as, no ano de referência		
	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de proximidade (ex.: lavandaria, <i>catering/ take away</i> , pequenas reparações)	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]		[Especificar o valor] €	Número e tipo dos serviços de proximidade disponibilizados no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras que beneficiaram dos serviços de proximidade disponibilizados e o total de trabalhadores e trabalhadoras no ano de referência  Número e tipo de apoios financeiros concedidos no ano	Disponibilizar [especificar o número e o tipo] serviços de proximidade, no ano de referência  Abranger [especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras pelos serviços de proximidade disponibilizados, no ano de referência  Conceder [especificar o número e o tipo]		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
					de referência  Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras que beneficiaram dos apoios financeiros <u>e</u> <u>o</u> total de trabalhadores e trabalhadoras, no ano de referência  Número e tipo de protocolos celebrados no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras que beneficiaram dos protocolos celebrados <u>e</u> <u>o</u> total de trabalhadores e trabalhadoras com familiares com necessidades especiais no ano de referência	apoios financeiros, no ano de referência  Abranger [especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras pelos apoios financeiros, no ano de referência  Celebrar [especificar o número e o tipo] protocolos, no ano de referência  Abranger [especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras pelos protocolos celebrados, no ano de referência		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]		[Especificar o valor] €	Número e tipo dos serviços de saúde e/ou bem-estar disponibilizados no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras que beneficiaram dos serviços de saúde e/ou bem-estar disponibilizados e o total de trabalhadores e trabalhadoras no ano de referência  Número e tipo de apoios financeiros concedidos no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras que beneficiaram dos apoios financeiros e o total de trabalhadores e trabalhadoras no ano de referência  Número e tipo de protocolos	Disponibilizar [especificar o número e o tipo] serviços de saúde e/ou bem-estar, no ano de referência  Abranger [especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras pelos serviços de saúde e bem-estar 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 pelos apoios financeiros, no ano de referência		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
					celebrados no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras que beneficiaram dos protocolos celebrados <u>e o</u> total de trabalhadores e trabalhadoras com familiares com necessidades especiais no ano de referência	Celebrar [especificar o número e o tipo] protocolos, no ano de referência  Abranger [especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras pelos protocolos celebrados, no ano de referência		
	Definição e implementação de 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)   (Fontes 1,6)	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	[Especificar o valor] €	Medidas definidas e implementadas, no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadores com responsabilidades específicas ao nível familiar que beneficiaram das medidas de apoio <u>e o</u> total de trabalhadores com responsabilidades específicos ao nível familiar no ano de referência E Rácio entre o número de	Abranger [especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras pelas medidas de apoio, no ano de referência		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
					trabalhadoras com responsabilidades específicas ao nível familiar que beneficiaram das medidas de apoio e o total de trabalhadoras com responsabilidades específicas ao nível familiar no ano de referência			
	Facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal   (Fontes 1,6)	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Rácio entre número de trabalhadores 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 E Rácio entre o número de trabalhadoras que beneficiaram de facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional,	Abranger [especificar a percentagem] % de trabalhadores e % 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		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
					familiar e pessoal e o total de trabalhadoras no ano de referência			
	Previsão de partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal   (Fontes 6, 7)	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de trabalhadores 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 E Rácio entre o número de trabalhadoras que beneficiaram de partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e o total de trabalhadoras no ano de referência	Abranger [especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras pela partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, no ano de referência		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	Previsão da adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário de trabalho diário, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal   (Fontes 1,6, 7)	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de trabalhadores que beneficiaram de concentração ou alargamento do horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e o total de trabalhadores no ano de referência E Rácio entre o número de trabalhadoras que beneficiaram de concentração ou alargamento do horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e o total de trabalhadoras no ano de referência	Abranger [especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras pela concentração ou alargamento do horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, no ano de referência		



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	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	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Departamento de Comunicação (se existente/ ou outro relevante para a execução da medida)  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	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**

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,	Concessão, por iniciativa da empresa, de horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de trabalhadores com horário flexível <u>e o</u> total de trabalhadores no ano de referência E Rácio entre o número de trabalhadoras com horário flexível <u>e o</u> total de trabalhadoras no	[Especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras com horário flexível no ano de referência		
---	---	---	---	--------------------------------	---	--	--	--

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
em particular dos/as que têm responsabilidades familiares					ano de referência			
	Encorajamento aos trabalhadores homens a usufruir de horário flexível	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de trabalhadores homens com horário flexível e o total de trabalhadores homens no início e no final do ano de referência	[Especificar a percentagem] % de trabalhadores homens com horário flexível no final do ano de referência		
	Realização de ações de formação/ orientação a chefias intermédias para, na concessão de horário flexível, terem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	[Especificar o valor] €	Número de ações de formação/ orientação a chefias intermédias no ano de referência  Número de chefias intermédias abrangidas pelas ações de formação/ orientação no ano de referência	[Especificar o número] de ações no ano de referência  [Especificar a percentagem mínima] % de chefias intermédias abrangidas pelas ações no ano de referência		
<b>Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias</b>								
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s)]		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado  Rácio entre o	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o		49

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	direito de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares a horário flexível	peessoa(s) responsável(is)]			número de trabalhadores com responsabilidades familiares com horário flexível <u>e o</u> 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 <u>e o</u> total de trabalhadoras com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	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		
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares a trabalho a	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado  Rácio entre o número de trabalhadores com responsabilidades familiares com	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência		50

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	tempo parcial				trabalho a tempo parcial <u>e o</u> total de trabalhadores com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida no ano de referência E Rácio entre o número de trabalhadoras com responsabilidades familiares com trabalho a tempo parcial <u>e o</u> total de trabalhadoras com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida com trabalho a tempo parcial, no ano de referência		
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, caso exista intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, é solicitada emissão de parecer prévio à CITE	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]		Não envolve custos específicos	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	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todas (100%) as intenções de recusa de pedido de horário flexível		<b>51</b>

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
					emissão de parecer prévio à CITE <u>e o</u> total de intenções de recusa de pedido de horário flexível ou trabalho a tempo parcial no ano de referência	ou trabalho a tempo parcial são procedidas de solicitação de emissão de parecer prévio à CITE, no ano de referência		
	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	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]		Não envolve custos específicos	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 <u>e o</u> 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 nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todos (100%) os pareceres emitidos pela CITE desfavoráveis à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial são respeitados pela empresa no ano de referência		52
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que,	Direção de Recursos Humanos		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros		53

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	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	[Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]				[especificar o número de dias] dias do ano de referência		
	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	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]		Não envolve custos específicos	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 nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todos (100%) os casos de organização de horários de trabalho por turnos consideram a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, no ano de referência		54

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
<b>Subdimensão: Faltas</b>								
Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Definição e concessão a trabalhadores e trabalhadoras de períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]		[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 <u>e</u> <u>o</u> 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 <u>e</u> <u>o</u> total de trabalhadoras em	Definição dos períodos de ausência até ao final [especificar o período] do ano de referência  Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as em situação passível da aplicação da medida com concessão de períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer, no ano de referência		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
					situação passível da aplicação da medida no ano de referência			
	Definição e concessão a trabalhadores e trabalhadoras de 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	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]		[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 membro do agregado familiar (cônjuge ou em união de facto, parente ou afim) superior ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos <u>e</u> o total de trabalhadores em situação passível da aplicação da medida no ano de referência E Rácio entre o número de trabalhadoras que beneficiaram de períodos de ausência para assistência a	Definição dos períodos de ausência até ao final [especificar o período] do ano de referência  Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as em situação passível da aplicação da medida com concessão de períodos de ausência para assistência a membro do agregado familiar (cônjuge ou em união de facto, parente ou afim) ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos, no ano de referência		



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
					membro do agregado familiar (cônjuge ou em união de facto, parente ou afim) superior ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos <u>e</u> <u>o</u> total de trabalhadores em situação passível da aplicação da medida no ano de referência			

### Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias

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	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência  Rácio entre o número de casos em que foram consideradas faltas justificadas 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	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, neto/a ou a membro do agregado familiar de		55
---	--	---	--	--------------------------------	--	--	--	----

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
familiares	situação educativa deste/a, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um/a				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	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	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadores que viu respeitado o seu	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência		56

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	assistência a membro do agregado familiar, nos tempos previstos na lei				<p>direito a faltar ao trabalho para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei <u>e o</u> total de trabalhadores no ano de referência</p> <p>Rácio entre número de trabalhadoras que viu respeitado o seu direito a faltar ao trabalho para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei <u>e o</u> total de trabalhadoras no ano de referência</p>	Todos/as (100%) os trabalhadores e as trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida vêm o seu direito a faltar ao trabalho para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei, respeitado no ano de referência		

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

**Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias**

Garantir que o regime de dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita a exceção da aplicação do regime de adaptabilidade grupal a	<p>Direção de Recursos Humanos</p> <p>[Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]</p>		Não envolve custos específicos	<p>Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadores com</p>	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência		57
---	---	--	--	--------------------------------	--	---	--	----

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
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	trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância				<p>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</p> <p>Rácio entre o número de trabalhadoras com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifestou, por escrito, a sua concordância, e que viram respeitada a exceção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal e o total de trabalhadoras com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifestaram, por escrito, a sua concordância no</p>	Todos (100%) os trabalhadores e as trabalhadoras com filho/a menor de 3 anos de idade que não tenham manifestado, por escrito, a sua concordância, vêm respeitada a exceção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal, no ano de referência		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
					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	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadores com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifestou, por escrito, a sua concordância, e que viram respeitada a exceção de aplicação do regime de regime de banco de horas grupal <u>e o</u> total de trabalhadores com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifestaram, por escrito, a sua concordância no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadoras com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifestou, por escrito, a sua concordância, e que viram respeitada a	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 regime de banco de horas grupal, no ano de referência		58

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
					exceção de aplicação do regime de regime de banco de horas grupal <u>e o</u> total de trabalhadoras com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifestaram, por escrito, a sua concordância no ano de referência			
<b>Subdimensão: Teletrabalho</b>								
Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	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(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de trabalhadores em regime de teletrabalho <u>e o</u> total de trabalhadores no ano de referência E Rácio entre o número de trabalhadoras em regime de teletrabalho <u>e o</u> total de trabalhadoras no ano de referência	[Especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras em regime de teletrabalho no ano de referência		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
<b>Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias</b>								
Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de 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	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadores com filho/a menor de 3 anos de idade em regime de teletrabalho <u>e o</u> total de trabalhadores com filho/a menor de 3 anos de idade no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadoras com filho/a menor de 3 anos de idade em regime de teletrabalho <u>e o</u> total de trabalhadoras com filho/a menor de 3 anos no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência		59

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
-----------	---------	---	---	-----------	-------------	------	------------------------	---

**Subdimensão: Jornada contínua ( ! Apenas para empresas do Setor Empresarial do Estado)**

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(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	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	[Especificar a percentagem mínima] % de trabalhadores e % de trabalhadoras com responsabilidades familiares em modalidade de jornada contínua, no ano de referência		
--	---	---	---	--------------------------------	---	---	--	--

**Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias**

Garantir que a modalidade de jornada contínua contempla as necessidades de	Criação e implementação de procedimento interno que garanta que a empresa concede a modalidade de jornada contínua a pedido de	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência  Rácio entre o número de	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de		60
--	--	---	---	--------------------------------	---	--	--	----



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras , em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica		[identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]		trabalhadores responsáveis por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica em modalidade de jornada contínua <u>e o</u> total de trabalhadores responsáveis por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica  Rácio entre o número de trabalhadoras responsáveis por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica em modalidade de jornada contínua <u>e o</u> total de trabalhadoras responsáveis por criança menor de 12 anos ou,	referência  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, no ano de referência		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
					independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica			

**Subdimensão: Jornada contínua ( ! Apenas para empresas do Setor Empresarial do Estado)**

**Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias**

Garantir que a modalidade de meia jornada contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras , em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que 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	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	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 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 <u>e o</u> 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	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todos/as (100%) os/as trabalhadores/as – i) com 55 anos ou mais e que 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, no ano de		61
--	--	--	---	--------------------------------	---	---	--	----

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
					<p>ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que pediram meia jornada no ano de referência</p> <p>Rácio entre o número de 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 <u>e o</u> total de 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 que</p>	referência		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
					pediram meia jornada no ano de referência			

<b>EMPRESA</b>				
<b>ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO</b>				
<b>SETOR</b>	Setor público empresarial		Empresa cotada em bolsa	

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

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /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 outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de trabalhadores e trabalhadoras	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	Estruturas representativas de trabalhadores/as  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável (is)]	[Especificar o valor] €	Rácio entre o número de trabalhadores abrangidos por ações de sensibilização <u>e o</u> total de trabalhadores no ano de referência e Rácio entre o número de trabalhadoras abrangidas por ações de sensibilização <u>e o</u> total de trabalhadoras no ano de referência		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	Conceção e lançamento de campanha de divulgação do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho a todos/as os/as trabalhadores/as, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Estruturas representativas de trabalhadores/as  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]  Departamento de Comunicação (se existente/outro relevante para execução da medida)  Responsável (is) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	[Especificar o valor] €	Campanha concebida e lançada no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet e através de correio eletrónico	Lançar a campanha no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet e através de correio eletrónico até à primeira quinzena do segundo trimestre do ano de referência [especificar o período]		
	Conceção e lançamento de campanha de informação a todos/as os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de ofensa à integridade física ou	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Estruturas representativas de trabalhadores/as  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	[Especificar o valor] €	Campanha concebida e lançada no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet e através de correio eletrónico	Lançar a campanha no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet e através de correio eletrónico até ao		

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	moral, liberdade, honra ou dignidade e de assédio moral e/ou sexual no trabalho, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade		Departamento de Comunicação (se existente/outro relevante para execução da medida)  Responsável (is) pela(s) demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]			final do primeiro trimestre do ano de referência [especificar o período]		

### Medidas obrigatórias – Prevenção de práticas discriminatórias

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	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa (eventualmente)  [identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]	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 <u>e o</u> total de trabalhadores e	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todos/as (100%) os trabalhadores e as trabalhadoras vítimas da prática de assédio com direito a		62
---	---	---	---	--------------------------------	--	--	--	----

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
					trabalhadoras vítimas da prática de assédio com direito a indemnização <u>e o</u> total de trabalhadores e trabalhadoras vítimas da prática de assédio no ano de referência	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	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência  Rácio entre o número de denunciante(s) e testemunhas que não foram sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo, <u>e o</u> total de denunciante(s) e testemunhas no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todos/as (100%) os/as denunciante(s) e testemunhas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo, no ano de referência		<b>63</b>
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa assume a responsabilidade pela	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s)]		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência  Rácio entre o	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias]		<b>64</b>



Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	reparação dos danos emergentes das doenças profissionais resultantes da prática de assédio	responsável(is)]			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	dias do ano de referência  Todas (100%) as situações em que se registaram danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio com assunção da responsabilidade pela reparação dos danos pela empresa, no ano de referência		
	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	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência  Rácio entre o número de situações de resolução do contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora por motivo de ofensa à integridade física ou moral, liberdade,	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o número de dias] dias do ano de referência  Todos/as (100%) as situações de resolução de contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora		65

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante				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 <u>e o</u> total de situações passíveis da respetiva atuação, no ano de referência	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	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s) pessoa(s) responsável(is)]		Não envolve custos específicos	Código de boa conduta elaborado e adotado, no ano de referência	Adotar o código de boa conduta até ao final do primeiro trimestre do ano de referência [especificar período]		<b>66</b>
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, caso tenha	Direção de Recursos Humanos  [Identificar a(s)]		Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros [especificar o		<b>67</b>

Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
	conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaura procedimento disciplinar	pessoa(s) responsável(is)]			Rácio entre o número de alegadas situações de assédio no trabalho em que foi instaurado procedimento disciplinar <u>e o</u> total de alegadas situações de assédio no trabalho no ano de referência	número de dias] dias do ano de referência  Todas (100%) as alegadas situações de assédio no trabalho com instauração de procedimento disciplinar, no ano de referência		

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

**(! Para utilização da CITE.** A disponibilização desta matriz visa proporcionar às organizações o conhecimento integral dos instrumentos utilizados no processo de análise)

<b>EMPRESA</b>				
<b>ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO</b>				
<b>SETOR</b>	Setor público empresarial		Empresa cotada em bolsa	

<b>Dimensão:</b>								<b>CITE</b>					
<b>Subdimensão:</b>								<b>Verificação / Recomendação</b>					
Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis /ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa	Fonte de verificação	Execução		Recomendação	Cumprimento da recomendação	
									Sim	Não		Sim	Não
	1							- n.º 4 e n.º 5 do art.º 24.º do Código do Trabalho					
	2							- n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do art.º 30.º do Código do Trabalho - n.º 1 e alínea a) do n.º 2 do art.º 24.º do Código do Trabalho					
	3							- n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do art.º 30.º do Código do Trabalho					
	4							- art.º 32.º do Código do Trabalho					
	5							- alínea a) do n.º 2 do art.º 24.º do Código do Trabalho - alínea c) do n.º 3 do art.º 106.º do Código do Trabalho - n.º 5 do art.º 106.º do Código do Trabalho					

Dimensão:								CITE					
Subdimensão:								Verificação / Recomendação					
								Fonte de verificação	Execução		Recomendação	Cumprimento da recomendação	
									Sim	Não		Sim	Não
Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis /ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa						
	6							- n.º 1 da alínea a) do n.º 2 do art.º 24.º do Código do Trabalho - Art.º 62.º do Código do Trabalho - Art.º 50.º a 60.º da Lei 102/2009, de 10 de setembro - Art.º 111.º do Código do Trabalho					
	7							- n.º 1 e alínea b) do n.º 3 do art.º 24.º do Código do Trabalho					
	8							- n.º 1 e alínea b) do n.º 2 do art.º 24.º do Código do Trabalho - n.º 3 do art.º 30.º do Código do Trabalho					
	9							- n.º 1 e alínea b) do n.º 2 do art.º 24.º do Código do Trabalho - n.º 3 do art.º 30.º do Código do Trabalho					
	10							- n.º 1, n.º 3 e n.º 4 do art.º 30.º do Código do Trabalho - alínea a) do art.º 130 do Código do Trabalho					
	11							- n.º 1 e n.º 2 do art.º 65.º do Código do Trabalho - alínea b) do n.º 3 do art.º 24.º do Código do Trabalho - n.º 4 do art.º 31.º do Código do Trabalho					

Dimensão:								CITE					
Subdimensão:								Verificação / Recomendação					
								Fonte de verificação	Execução		Recomendação	Cumprimento da recomendação	
									Sim	Não		Sim	Não
Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis /ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa						
								- n.º 3 do art.º 127.º do Código do Trabalho					
	12							- Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto - Regulamentação - Portaria					
	13							- Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto - Regulamentação - Portaria					
	14							- alíneas c) e d) do n.º 1 do art.º 23 do Código do Trabalho - n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do art.º 24.º do Código do Trabalho - n.º 5 e n.º 6 do art.º 31.º do Código do Trabalho - art.º 270.º do Código do Trabalho					
	15							- alíneas c) e d) do n.º 1 do art.º 23 do Código do Trabalho - n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do art.º 24 do Código do Trabalho - n.º 5 e n.º 6 do art.º 31.º do Código do Trabalho - art.º 270.º do Código do Trabalho					
	16							- alíneas c) e d) do n.º 1 do art.º 23.º do Código do Trabalho					

Dimensão:								CITE					
Subdimensão:								Verificação / Recomendação					
								Fonte de verificação	Execução		Recomendação	Cumprimento da recomendação	
Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis /ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa		Sim	Não		Sim	Não
	17							- alíneas c) e d) do n.º 1 do art.º 23.º do Código do Trabalho - n.º 1 e alínea c) do n.º 2 do art.º 24.º do Código do Trabalho - n.º 5 e n.º 6 do art.º 31.º do Código do Trabalho - art.º 270.º do Código do Trabalho					
	18							- n.º 1 e n.º 2 do art.º 65.º do Código do Trabalho - alínea b) do n.º 3 do art.º 24.º do Código do Trabalho - n.º 4 do art.º 31.º do Código do Trabalho - n.º 3 do art.º 127.º do Código do Trabalho					
	19							- alínea a do n.º 2 do art.º 31.º do Código do Trabalho - n.º 3 do art.º 261.º do Código do Trabalho - n.º 3 do art.º 278.º do Código do Trabalho					
	20							- n.º 3 e n.º 5 do art.º 32.º da Lei 105/2009, de 14 de setembro - Portaria n.º 55/2010, de 21 de janeiro					



Dimensão:								CITE					
Subdimensão:								Verificação / Recomendação					
								Fonte de verificação	Execução		Recomendação	Cumprimento da recomendação	
Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis /ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa		Sim	Não		Sim	Não
	21							- n.º 3 e n.º 5 do art.º 32.º da Lei 105/2009, de 14 de setembro - Portaria n.º 55/2010, de 21 de janeiro					
	22							- n.º 4 do art.º 127.º do Código do Trabalho					
	23							- art.º 35.º do Código do Trabalho - art.º 64.º do Código do Trabalho - art.º 65.º do Código do Trabalho					
	24							- art.º 36.º do Código do Trabalho - art.º 37.º do Código do Trabalho - alínea a do n.º 1 do art.º 65.º do Código do Trabalho - n.º 5 do art.º 65.º do Código do Trabalho - n.º 7 do art.º 65.º do Código do Trabalho					
	25							- art.º 38.º do Código do Trabalho - alínea b) do n.º 1 do art.º 65.º do Código do Trabalho - n.º 5 do art.º 65.º do Código do Trabalho - n.º 7 do art.º 65.º do Código do Trabalho					

Dimensão:								CITE					
Subdimensão:								Verificação / Recomendação					
								Fonte de verificação	Execução		Recomendação	Cumprimento da recomendação	
									Sim	Não		Sim	Não
Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis /ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa						
	26							- art.º 40.º do Código do Trabalho - alínea c) do n.º 1 do art.º 65.º do Código do Trabalho - n.º 4 do art.º 65.º do Código do Trabalho - n.º 5 do art.º 65.º do Código do Trabalho n.º 7 do art.º 65.º do Código do Trabalho					
	27							- art.º 43.º do Código do Trabalho - alínea c do n.º 1 do Código do Trabalho - n.º 4 do art.º 65.º do Código do Trabalho - n.º 5 do art.º 65.º do Código do Trabalho - n.º 7 do art.º 65.º do Código do Trabalho					
	28							- art.º 41.º do Código do Trabalho - alínea c) do n.º 1 do art.º 65.º do Código do Trabalho - n.º 4 do art.º 65.º do Código do Trabalho - n.º 5 do art.º 65.º do Código do Trabalho - n.º 7 do art.º 65.º do Código do Trabalho					

Dimensão:								CITE					
Subdimensão:								Verificação / Recomendação					
								Fonte de verificação	Execução		Recomendação	Cumprimento da recomendação	
Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis /ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa		Sim	Não		Sim	Não
	29							- art.º 42.º do Código do Trabalho - alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do Código do Trabalho					
	30							- art.º 42.º do Código do Trabalho - alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do art.º 65.º do Código do Trabalho					
	31							- art.º 44.º do Código do Trabalho - alínea d) do n.º 1 do art.º 65.º do Código do Trabalho - n.º 4 do art.º 65.º do Código do Trabalho - n.º 5 do art.º 65.º do Código do Trabalho - n.º 7 do art.º 65.º do Código do Trabalho					
	32							- art.º 51.º do Código do Trabalho - alínea e) do n.º 1 do art.º 65.º do Código do Trabalho - n.º 5 do art.º 65.º do Código do Trabalho - n.º 7 do art.º 65.º do Código do Trabalho					

Dimensão:								CITE					
Subdimensão:								Verificação / Recomendação					
								Fonte de verificação	Execução		Recomendação	Cumprimento da recomendação	
									Sim	Não		Sim	Não
Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis /ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa						
	33							- art.º 52.º do Código do Trabalho - n.º 4, n.º 5, n.º 6 e n.º 7 do art.º 65.º do Código do Trabalho					
	34							- art.º 53.º do Código do Trabalho - n.º 4, n.º 5, n.º 6 e n.º 7 do Código do Trabalho					
	35							- art.º 45.º do Código do Trabalho - alínea j) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do art.º 65.º do Código do Trabalho					
	36							- art.º 46.º do Código do Trabalho - n.º 2, n.º 5 e n.º 7 do art.º 65.º do Código do Trabalho					
	37							- n.º 5 e n.º 6 do art.º 46.º do Código do Trabalho					
	38							- art.º 47.º do Código do Trabalho - n.º 2 do art.º 65.º do Código do Trabalho - n.º 5 do art.º 65.º do Código do Trabalho - n.º 7 do art.º 65.º do Código do Trabalho					

Dimensão:								CITE					
Subdimensão:								Verificação / Recomendação					
								Fonte de verificação	Execução		Recomendação	Cumprimento da recomendação	
Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis /ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa		Sim	Não		Sim	Não
	39							- art.º 49.º do Código do Trabalho - art.º 50.º do Código do Trabalho - alíneas f) e g) do n.º 1 do art.º 65.º do Código do Trabalho - n.º 5 do art.º 65.º do Código do Trabalho					
	40							- art.º 50.º do Código do Trabalho - alíneas f) e g) do n.º 1 e n.º 5 do art.º 65.º do Código do Trabalho					
	41							- art.º 54.º do Código do Trabalho - n.º 5 do art.º 65.º do Código do Trabalho					
	42							- art.º 61.º do Código do Trabalho					
	43							- art.º 58.º do Código do Trabalho - alínea i) do n.º 1 do art.º 65.º do Código do Trabalho - n.º 5 do art.º 65.º do Código do Trabalho - n.º 7 do art.º 65.º do Código do Trabalho					

Dimensão:								CITE					
Subdimensão:								Verificação / Recomendação					
								Fonte de verificação	Execução		Recomendação	Cumprimento da recomendação	
									Sim	Não		Sim	Não
Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis /ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa						
	44							- art.º 59.º do Código do Trabalho - alínea i) do n.º 1 do art.º 65.º do Código do Trabalho - n.º 5 do art.º 65.º do Código do Trabalho - n.º 7 do art.º 65.º do Código do Trabalho					
	45							- art.º 60.º do Código do Trabalho - alínea h) do n.º 1 do art.º 65.º do Código do Trabalho - n.º 5 do art.º 65.º do Código do Trabalho - n.º 7 do art.º 65.º do Código do Trabalho					
	46							- art.º 62.º do Código do Trabalho - n.º 5 do art.º 65.º do Código do Trabalho					
	47							- art.º 63.º do Código do Trabalho					
	48							- n.º 3 do art.º 144.º do Código do Trabalho					
	49							- art.º 56.º do Código do Trabalho - art.º 57.º do Código do Trabalho - art.º 64.º do Código do Trabalho					

Dimensão:								CITE					
Subdimensão:								Verificação / Recomendação					
								Fonte de verificação	Execução		Recomendação	Cumprimento da recomendação	
									Sim	Não		Sim	Não
Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis /ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa						
	50							- art.º 55.º do Código do Trabalho - art.º 57.º do Código do Trabalho - art.º 64.º do Código do Trabalho - art.º 150.º do Código do Trabalho					
	51							- art.º 55.º do Código do Trabalho - art.º 56.º do Código do Trabalho - art.º 57.º do Código do Trabalho					
	52							- n.º 8 do art.º 55.º do Código do Trabalho - n.º 6 do art.º 56.º do Código do Trabalho - n.º 7 e n.º 10 do art.º 57.º do Código do Trabalho					
	53							- n.º 8 do art.º 57.º do Código do Trabalho - n.º 10 do art.º 57.º do Código do Trabalho					
	54							- alínea b do n.º 2 do art.º 212 do Código do Trabalho - art.º 220 do Código do Trabalho - n.º 2 do art.º 221.º do Código do Trabalho					

Dimensão:								CITE					
Subdimensão:								Verificação / Recomendação					
								Fonte de verificação	Execução		Recomendação	Cumprimento da recomendação	
									Sim	Não		Sim	Não
Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis /ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa						
	55							- alínea e) do n.º 2 do art.º 249.º do Código do Trabalho - alínea f) do n.º 2 do art.º 249.º do Código do Trabalho					
	56							- art.º 252.º do Código do Trabalho					
	57							- alínea b) do n.º 4 do art.º 206.º do Código do Trabalho - n.º 5 do art.º 206.º do Código do Trabalho					
	58							- alínea b do n.º 3 do art.º 208.º-B do Código do Trabalho - n.º 4 do art.º 208.º-B do Código do Trabalho					
	59							- n.º 3 do art.º 166.º do Código do Trabalho - n.º 8 do art.º 166.º do Código do Trabalho					
	60							- art.º 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas					
	61							- art.º 114.º-A da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas					
	62							- n.º 1., n.º 2, n.º 3, n.º 4 e n.º 5 do art.º 29.º do Código do Trabalho					



Dimensão:								CITE					
Subdimensão:								Verificação / Recomendação					
								Fonte de verificação	Execução		Recomendação	Cumprimento da recomendação	
Objetivos	Medidas	Departamentos /unidades responsáveis /ponto focal	Departamentos /unidades envolvidas /ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa		Sim	Não		Sim	Não
	63							- n.º 1., n.º 2, n.º 3, n.º 5 e n.º 6 do art.º 29.º do Código do Trabalho					
	64							- n.º 8 do art.º 283.º do Código do Trabalho					
	65							- alínea f) do n.º 2 do art.º 394.º do Código do Trabalho					
	66							- alínea k) do n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho					
	67							- alínea l) do n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho					

## Referências bibliográficas

- Fonte 1 -** Casaca, Sara Falcão (coord.); Perista, Heloísa; Torres, Anália; São João, Patrícia; Correia, Catarina; Quintal, Eudelina; Vermelho, Sílvia (2016): *Guião para a Elaboração do Diagnóstico*, em *Guia para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens* - ISEG-ULisboa, CESIS, ISCPs-ULisboa; EEAGrants-CIG.  
<https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/getFile.do?method=getFile&fileId=1000953>
- Fonte 2 -** Casaca, Sara Falcão (coord.); Perista, Heloísa; Torres, Anália; São João, Patrícia; Correia, Catarina; Quintal, Eudelina; *Guião para a Elaboração do Plano de Ação*, em *Guia para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens*, ISEG-ULisboa, CESIS, ISCPs-ULisboa; EEAGrants-CIG.  
[https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/getFile.do?method=getFile&fileId=769462&request\\_checksum=cb38c03e774963ce31c55c347992cbf962999fad](https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/getFile.do?method=getFile&fileId=769462&request_checksum=cb38c03e774963ce31c55c347992cbf962999fad)
- Fonte 3 -** Casaca, Sara Falcão (coord.); Ferreira, Virgínia; Perista, Heloísa; Torres, Anália; Bastos, Amélia; Sares, Anita; Andrade, Alexandra (2017), *Índice Igualdade de Género nas Empresas* – conceção teórica e metodológica, SOCIUS (versão não publicada).
- Fonte 4 -** CH Consulting (2015), “Guia de Apoio – Questionário de autorreflexão sobre igualdade entre homens e mulheres nas empresas”, in *Ferramenta de Diagnóstico da Disparidade Salarial de Género em Empresas: calculadora DGS*, CITE.  
<http://calculadora.cite.pt/autoreflex/cite/>
- Fonte 5 -** CITE e ACT (2012), *Instrumentos de Apoio à Ação Inspetiva no Combate à Discriminação de Género no Trabalho*, Lisboa, CITE.  
[http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Instrumentos\\_apoio\\_combate\\_discrimin.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Instrumentos_apoio_combate_discrimin.pdf)
- Fonte 6 -** CT179 / APEE (2013), *Norma para Organizações Familiarmente Responsáveis (NP4522)*, IPQ.
- Fonte 7 -** Parceria de Desenvolvimento do projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas (2008), *Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas*, Lisboa, CITE.  
[http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia\\_de\\_autoavaliacao.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia_de_autoavaliacao.pdf)
- Fonte 8 -** Pernas, Gonçalo; Fernandes, Manuel V.; Guerreiro, Maria das Dores (2008), *Guião para a Implementação de Planos para a Igualdade*, CIG.  
<https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/08/guiao-plano-igualdade-empresas.pdf>