

## PLANO PARA A IGUALDADE **2021**

Este documento inclui 14 páginas

## Índice

|     |  |   |
|-----|--|---|
| 1   | NOTA INTRODUTÓRIA.....   | 3 |
| 2   | APRESENTAÇÃO SUMÁRIA DA EMPRESA .....  | 4 |
| 3.  | BREVE CARACTERIZAÇÃO DO PESSOAL AO SERVIÇO (DADOS REPORTADOS A 30 DE SETEMBRO DE 2020) ..... | 4 |
| 4.  | ESTRUTURAÇÃO DO PLANO .....  | 5 |
| 4.1 | METODOLOGIA E OBJETIVOS .....  | 5 |
| 4.2 | DIAGNÓSTICO .....  | 5 |
| 4.3 | CONTEÚDO .....   | 6 |
| 4.4 | MONITORIZAÇÃO .....  | 6 |

## 1 NOTA INTRODUTÓRIA

Dando cumprimento ao estipulado no n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 01.08, a APFF – Administração do Porto da Figueira da Foz, S.A. (APFF, S.A.) apresenta o seu Plano para a Igualdade para 2021.

O presente documento foi elaborado de acordo com as orientações definidas no “Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)”<sup>1</sup>, disponível na página da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e tem em consideração o atual contexto pandémico causado pelo COVID-19.

---

<sup>1</sup> Dá cumprimento ao 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 artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

## 2 APRESENTAÇÃO SUMÁRIA DA EMPRESA

A APFF, S.A. é uma sociedade anónima de capital totalmente subscrito e realizado pela APA, S.A., que visa a exploração económica, conservação e desenvolvimento do porto da Figueira da Foz.

Esta Administração Portuária é gerida por um Conselho de Administração composto por um(a) Presidente e até três Vogais, que por inerência é constituído pelos administradores em identidade de funções na APA, S.A., cujas competências se encontram definidas nos estatutos publicados no Decreto-Lei n.º 210/2008, de 3 de novembro.

Em reunião de Assembleia Geral de 15 de abril de 2019, o Acionista da APA, S.A. procedeu à eleição, para o mandato de 2019-2021, de novos membros dos Órgãos Sociais. O Conselho de Administração é nesta data composto pelos seguintes elementos:

Presidente: Doutora Maria de Fátima Lopes Alves;

Vogal: Dr.ª Isabel Sofia de Moura Ramos;

Vogal: Dr. Helder Jorge do Vale Nogueira; e

Vogal: Dr. Nuno Manuel Marques Pereira.

Enquanto Administração Portuária, a APFF, S.A. assegura o exercício das competências necessárias ao regular funcionamento do porto da Figueira da Foz nos seus múltiplos aspetos de ordem económica, financeira e patrimonial, de gestão de efetivos e de exploração portuária e ainda as atividades que lhe sejam complementares, subsidiárias ou acessórias.

## 3. BREVE CARACTERIZAÇÃO DO PESSOAL AO SERVIÇO (dados reportados a 30 de setembro de 2020)

De um total de 38 pessoas ao serviço no final de setembro de 2020, a APFF, S.A. integrava 4 mulheres e 34 homens, o que traduz uma taxa de feminização de 10,53%.

No que diz respeito à estrutura hierárquica, incluindo o Conselho de Administração, assinala-se que dos 6 cargos de chefia existentes, 2 são mulheres e concentram-se nos patamares superiores de responsabilidade, constituindo nessa medida, 33,33% deste grupo.

Alargando a comparação por sexo à luz de outros indicadores de referência em matéria de recursos humanos, vale a pena salientar que:

- Enquanto a idade média da generalidade dos trabalhadores e das trabalhadoras se situa nos 56 anos, as mulheres registam um nível etário médio de 53 anos, sendo de 57 anos o valor correspondente ao efetivo masculino;
- Para uma antiguidade média na empresa em termos globais de 31,37 anos, o valor equivalente distinguindo mulheres e homens é de, respetivamente, 21 e 32,59 anos.

#### 4. ESTRUTURAÇÃO DO PLANO

##### 4.1 Metodologia e objetivos

A preparação do presente plano norteou-se pelas orientações e metodologia definidas no Guião produzido pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, designadamente na Matriz de apoio ao diagnóstico e na Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade.

Mais do que o integral cumprimento da moldura legal aplicável, procurou-se conceber um Plano para a Igualdade entre homens e mulheres genericamente consistente nos seus termos e ajustado à realidade da APFF, S.A..

Para além dos objetivos específicos enunciados no plano, pretende-se que o mesmo possa revelar-se conseqüente e equilibrado na trajetória já percorrida rumo à igualdade de género, seja em ordem a reparar algumas das insuficiências identificadas, seja no sentido de se promoverem novos e melhores procedimentos neste domínio.

##### 4.2 Diagnóstico

Em março de 2010, a APA, S.A. (e por inerência a APFF, S.A.) foi convidada pela AIDA a associar-se ao Projeto Planos de Igualdade (NUT III – Baixo Vouga), aprovado no âmbito do POPH – Programa Operacional Humano, tipologia 7.2. Planos de Igualdade. Este projeto visou conceber e implementar Planos de Igualdade, traduzidos na adoção de medidas não discriminatórias entre homens e mulheres e envolvendo, especificamente, as áreas de Planeamento Estratégico, Gestão de Recursos Humanos, Recrutamento e Seleção e Comunicação, detendo ainda como objetivos específicos:

- Promover a responsabilidade social na gestão das organizações;
- Introduzir mudanças organizacionais conducentes à igualdade do género; e
- Promover a participação ativa dos colaboradores.

No âmbito do projeto Planos de Igualdade, suprarreferido, foram elaborados três documentos, a saber:

- Relatório de Diagnóstico da situação de homens e mulheres, com base em indicadores para a igualdade;
- Plano de Ação, que incidiu na definição de medidas de melhoria no que concerne à temática da igualdade; e

- Relatório de Avaliação, onde foram avaliadas as medidas preconizadas no plano de ação e no qual a APA, S.A. teve uma apreciação de muito bom.

Não se registaram respostas suscetíveis de configurar práticas discriminatórias, pelo que não se perfilam nesta administração portuária, quaisquer contextos de inobservância ou violação de preceitos legais em matéria de igualdade entre homens e mulheres.

#### 4.3 Conteúdo

O Plano de Ação compreende medidas definidas em 5 domínios da igualdade do género, designadamente: estratégia, missão e valores da empresa; igualdade nas condições de trabalho; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal e prevenção da prática de assédio no trabalho.

Tendo em consideração o horizonte temporal circunscrito a um ano, foram selecionados 10 objetivos, tendo-se projetado 15 medidas para a sua consecução, maioritariamente inspiradas na Matriz de apoio à monitorização do plano para a igualdade, noutros casos.

São identificadas para cada medida, as unidades orgânicas responsáveis pela correspondente implementação, os recursos humanos envolvidos, os destinatários, a meta ou o impacto esperado, o indicador de resultados a adotar, o orçamento previsto e por último o respetivo calendário de execução.

#### 4.4 Monitorização

No que concerne ao acompanhamento da execução do plano, identificam-se, de forma individualizada, a metodologia e monitorização proposta, os responsáveis pela mesma, os recursos financeiros alocados, o indicador de referência, os resultados ou impacto esperados, bem como a periodicidade de verificação.

### Plano de Igualdade

|                 |   |
|-----------------|---|
| <b>DIMENSÃO</b> | Estratégia, Missão e Valores da Empresa |
|-----------------|---|

|                   |   |
|-------------------|---|
| <b>Objetivo 1</b> | Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens |
|-------------------|---|

| Medida   | Orgão responsável pela implementação             | Recursos Humanos envolvidos         | Destinatários                                | Meta ou impacto esperado  | Indicador de resultados   | Orçamento                      | Execução |
|--|--|-------------------------------------|--|---|---|--------------------------------|----------|
| 1. Menção expressa do princípio da igualdade nos valores da empresa  | Conselho de Administração<br>Serviço de Recursos | Serviço de Recursos                 | Todas/os trabalhadoras/es e público em geral | Complementar os valores divulgados no site da empresa (internet e | Medida implementada   | Não envolve custos específicos | 31/jan   |
| 2. Adoção de linguagem inclusiva nos documentos estratégicos da empresa (prioritariamente os publicados na internet) | Chefias Nível 1                                  | Responsáveis pelas áreas funcionais |  | 100% dos documentos publicados                                    | Rácio entre o nº de documentos com linguagem inclusiva e o total de documentos publicados | Não envolve custos específicos | 31/dez   |

|                   |  |
|-------------------|--|
| <b>Objetivo 2</b> | Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa, envolvendo todos os/as trabalhadores/as na sua implementação |
|-------------------|--|

| Medida  | Orgão responsável pela implementação | Recursos Humanos envolvidos | Destinatários             | Meta ou impacto esperado                  | Indicador de resultados  | Orçamento                      | Execução |
|---|--------------------------------------|-----------------------------|---------------------------|---|--|--------------------------------|----------|
| 3. Realização de sessões de sensibilização sobre o Plano para a igualdade, respetivos objetivos e medidas | Serviço de Recursos                  | Serviço de Recursos         | Todas as chefias          | 100% das chefias abrangidas pela formação | Rácio entre o nº de chefias abrangidas pela formação e o total de chefias        | Não envolve custos específicos | 31/mar   |
| 4. Divulgação por correio eletrónico e através de reuniões departamentais promovidas pela área de pessoal | Serviço de Recursos                  | Chefias Nível 1             | Todos/as trabalhadores/as | 100% de trabalhadoras/es abrangidas/os    | Rácio entre o nº de trabalhadoras/es abrangidas/os e o total de trabalhadoras/es | Não envolve custos específicos | 30/abr   |

|                   |  |
|-------------------|--|
| <b>Objetivo 3</b> | Incentivar a participação das/os trabalhadoras/es na promoção da igualdade entre mulheres e homens, assegurando um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar |
|-------------------|--|

| Medida  | Orgão responsável pela implementação | Recursos Humanos envolvidos | Destinatários             | Meta ou impacto esperado                                      | Indicador de resultados   | Orçamento  | Execução |
|---|--------------------------------------|-----------------------------|---------------------------|---|---|--|----------|
| 5. Criação e divulgação de procedimento próprio com garantia de confidencialidade e anonimato que permita a apresentação de sugestões, queixas e/ou elogios | Serviço de Recursos                  | Serviço de Recursos         | Todos/as trabalhadores/as | 100% das/os trabalhadoras/es com conhecimento do procedimento | Procedimento implementado e divulgado por correio eletrónico a todos as/os trabalhadoras/es | Eventual custo de plataforma específica e de caixa física para deposição de formulário de sugestão, queixa e/ou elogio | 31/mar   |

|                    |                                     |
|--------------------|-------------------------------------|
| <b>DIMENSÃO</b>    | Igualdade nas Condições de Trabalho |
| <b>Subdimensão</b> | Avaliação de desempenho             |

|                   |   |
|-------------------|---|
| <b>Objetivo 4</b> | Incorporar os valores da igualdade de género no processo de avaliação de desempenho |
|-------------------|---|

| Medida  | Orgão responsável pela implementação | Recursos Humanos envolvidos | Destinatários    | Meta ou impacto esperado                  | Indicador de resultados   | Orçamento | Execução |
|---|--------------------------------------|-----------------------------|------------------|---|---|-----------|----------|
| 6. Programação de formação sobre a avaliação de desempenho para chefias, incidindo na igualdade de género | Serviço de Recursos                  | Serviço de Recursos         | Todas as chefias | 100% das chefias abrangidas pela formação | Rácio entre o nº de chefias abrangidas pela formação e o total de chefias | 200,00 €  | 31/mar   |

|                    |  |
|--------------------|--|
| <b>Subdimensão</b> | Promoção/progressão na carreira profissional |
|--------------------|--|

|                   |  |
|-------------------|--|
| <b>Objetivo 5</b> | Facilitar a reintegração de trabalhadores/as que interromperam a carreira por motivos familiares |
|-------------------|--|

| Medida  | Orgão responsável pela implementação | Recursos Humanos envolvidos | Destinatários    | Meta ou impacto esperado                  | Indicador de resultados   | Orçamento | Execução |
|---|--------------------------------------|-----------------------------|------------------|---|---|-----------|----------|
| 7. Organização de sessões de apoio (formação, workshop, reuniões temáticas) para capacitar as chefias com competências que favoreçam o processo de reingresso de trabalhadores/as | Serviço de Recursos                  | Serviço de Recursos         | Todas as chefias | 100% das chefias abrangidas pela formação | Rácio entre o nº de chefias abrangidas pela formação e o total de chefias | 200,00 €  | 31/mar   |

|                    |                           |
|--------------------|---------------------------|
| <b>DIMENSÃO</b>    | Proteção na Parentalidade |
| <b>Subdimensão</b> | Dispensas, Faltas         |

|                   |  |
|-------------------|--|
| <b>Objetivo 6</b> | Incentivar os pais trabalhadores a exercerem os direitos conferidos por lei ou instituídos na empresa no âmbito da parentalidade |
|-------------------|--|

| Medida  | Orgão responsável pela implementação | Recursos Humanos envolvidos                     | Destinatários      | Meta ou impacto esperado                            | Indicador de resultados   | Orçamento  | Execução        |
|---|--------------------------------------|---|--------------------|---|---|--|-----------------|
| 8. Concessão aos pais trabalhadores das mesmas condições de dispensa que beneficiam as mães para consultas pré-natais | Serviço de Recursos                  | Elementos que efetuam o controlo da assiduidade | Pais trabalhadores | 100% das situações passíveis de aplicação da medida | Rácio entre o nº de trabalhadores que beneficiaram da medida e o total de trabalhadores passíveis de beneficiar | Sem custos acrescidos (custo de oportunidade, eventual custo de parametrização da aplicação) | ao longo do ano |

|                   |  |
|-------------------|--|
| <b>Objetivo 7</b> | Conceder às/aos trabalhadoras/es benefícios superiores aos previstos na lei no âmbito da parentalidade |
|-------------------|--|

| Medida  | Orgão responsável pela implementação | Recursos Humanos envolvidos                     | Destinatários              | Meta ou impacto esperado                            | Indicador de resultados   | Orçamento  | Execução        |
|---|--------------------------------------|---|----------------------------|---|---|--|-----------------|
| 9. Justificação de ausências para acompanhamento de filho/a em atos médicos, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário | Serviço de Recursos                  | Elementos que efetuam o controlo da assiduidade | Mães/pais trabalhadoras/es | 100% das situações passíveis de aplicação da medida | Rácio entre o nº de trabalhadoras/as que beneficiaram da medida e o total de trabalhadoras/as passíveis de beneficiar | Sem custos acrescidos (custo de oportunidade, eventual custo de parametrização da aplicação) | ao longo do ano |

|                 |   |
|-----------------|---|
| <b>DIMENSÃO</b> | <b>Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal</b> |
|-----------------|---|

|                   |  |
|-------------------|--|
| <b>Objetivo 8</b> | Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das/os trabalhadoras/es com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex: familiar monoparentais, familiares com deficiência ou doença crónica e trabalhadoras/es com netos/as de filhos/as adolescentes) |
|-------------------|--|

| Medida  | Orgão responsável pela implementação | Recursos Humanos envolvidos           | Destinatários   | Meta ou impacto esperado                        | Indicador de resultados                            | Orçamento                      | Execução        |
|---|--------------------------------------|---------------------------------------|---|---|--|--------------------------------|-----------------|
| 10. Celebração de protocolos especificamente direccionados para a prestação de serviços e/ou aquisição de bens dirigidos a trabalhadoras/es com responsabilidades particulares em condições mais vantajosas (apoio domiciliário, take-away,...) e proceder à sua divulgação | Serviço de Recursos                  | Serviço de Recursos + Casa do Pessoal | Trabalhadoras/es com responsabilidades familiares específicas | Alargar a abrangência das áreas de apoio social | N.º de protocolos celebrados e áreas de incidência | Não envolve custos específicos | ao longo do ano |

|                    |               |
|--------------------|---------------|
| <b>Subdimensão</b> | <b>Faltas</b> |
|--------------------|---------------|

|                   |   |
|-------------------|---|
| <b>Objetivo 9</b> | Incentivar a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das/os trabalhadoras/es |
|-------------------|---|

| Medida   | Orgão responsável pela implementação | Recursos Humanos envolvidos                     | Destinatários    | Meta ou impacto esperado                            | Indicador de resultados   | Orçamento  | Execução        |
|--|--------------------------------------|---|------------------|---|---|--|-----------------|
| 11. Justificação de ausências para acompanhamento de membro do agregado familiar (conjuge ou união de facto, parente ou afim) a atos médicos, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário | Serviço de Recursos                  | Elementos que efetuam o controlo da assiduidade | Trabalhadoras/es | 100% das situações passíveis de aplicação da medida | Rácio entre o nº de trabalhadoras/as que beneficiaram da medida e o total de trabalhadoras/as passíveis de beneficiar | Sem custos acrescidos (custo de oportunidade, eventual custo de parametrização da aplicação) | ao longo do ano |
| 12. Concessão de dispensa no dia de aniversário do/a trabalhador/a   | Serviço de Recursos                  | Elementos que efetuam o controlo da assiduidade | Trabalhadoras/es | 100% das situações passíveis de aplicação da medida | Rácio entre o nº de trabalhadoras/as que beneficiaram da medida e o total de trabalhadoras/as passíveis de beneficiar | Sem custos acrescidos (custo de oportunidade, eventual custo de parametrização da aplicação) | ao longo do ano |

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Subdimensão</b> | <b>Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial</b> |
|--------------------|---|

|                    |  |
|--------------------|--|
| <b>Objetivo 10</b> | Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores/as, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares |
|--------------------|--|

| Medida   | Orgão responsável pela implementação | Recursos Humanos envolvidos | Destinatários    | Meta ou impacto esperado                  | Indicador de resultados   | Orçamento  | Execução |
|--|--------------------------------------|-----------------------------|------------------|---|---|------------|----------|
| 13. Realização de ações de formação/orientação para chefias com módulo incidindo na concessão de horário flexível, tendo presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens | Serviço de Recursos                  | Estrutura Formação          | Todas as chefias | 100% das chefias abrangidas pela formação | Rácio entre o nº de chefias abrangidas pela formação e o total de chefias | 1 000,00 € | 31/mar   |

|                 |  |
|-----------------|--|
| <b>DIMENSÃO</b> | <b>Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho</b> |
|-----------------|--|

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Objetivo 11</b> | Prevenir e combater a prática de comportamentos abusivos e de ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do/a trabalhador/a |
|--------------------|---|

| Medida   | Orgão responsável pela implementação | Recursos Humanos envolvidos | Destinatários             | Meta ou impacto esperado                                      | Indicador de resultados   | Orçamento  | Execução |
|--|--------------------------------------|-----------------------------|---------------------------|---|---|--|----------|
| 14. Criação e divulgação de procedimento próprio com absoluta garantia de confidencialidade e anonimato que permita a apresentação de queixa | Serviço de Recursos                  | Serviço de Recursos         | Todos/as trabalhadores/as | 100% das/os trabalhadoras/es com conhecimento do procedimento | Procedimento implementado e divulgado na intranet e por correio eletrónico a todos as/os trabalhadoras/es | Eventual custo de plataforma específica e de caixa física para deposição de formulário de queixa | 31/mar   |
| 15. Sensibilização das chefias para a prevenção da prática de assédio no trabalho  | Serviço de Recursos                  | Estrutura Formação          | Todas as chefias          | 100% das chefias abrangidas pela formação                     | Rácio entre o nº de chefias abrangidas pela formação e o total de chefias                                 | 200,00 €   | 31/mar   |

### Monitorização do Plano

| DIMENSÃO  |   | Estratégia, Missão e Valores da Empresa  |  |   |  |   |               |
|---|---|--|--|---|--|---|---------------|
| <b>Objetivo 1</b>   |   | Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens  |  |   |  |   |               |
| Medida  | Metodologia   | Responsável  | Recursos financeiros alocados  | Indicador de referência   | Resultado ou impacto atingido                              | Justificação do desvio / ações corretivas | Periodicidade |
| 1. Menção expressa do princípio da igualdade nos valores da empresa   | Validação da informação existente no site             | Serviço de Recursos  | Não envolve custos específicos   | Medida implementada   | Menção efetuada  |   | mensal        |
| 2. Adoção de linguagem inclusiva nos documentos estratégicos da empresa (prioritariamente os publicados na internet)  | Verificação da informação existente no site           | ADN  | Não envolve custos específicos   | $\frac{\text{Nº de documentos com linguagem inclusiva}}{\text{Total de documentos publicados}}$ | % documentos abrangidos                                    |   | semestral     |
| <b>Objetivo 2</b>   |   | Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa, envolvendo todos os/as trabalhadores/as na sua implementação   |  |   |  |   |               |
| Medida  | Metodologia   | Responsável  | Recursos financeiros alocados  | Indicador de referência   | Resultado ou impacto atingido                              | Justificação do desvio / ações corretivas | Periodicidade |
| 3. Realização de sessões de sensibilização sobre o Plano para a Igualdade, respetivos objetivos e medidas   | Registo das chefias participantes na ação             | Serviço de Recursos  | Não envolve custos específicos   | $\frac{\text{Nº de chefias abrangidas}}{\text{Total de chefias}}$                               | % de chefias abrangidas pela medida                        |   | trimestral    |
| 4. Divulgação por correio eletrónico e através de reuniões departamentais promovidas pela área de pessoal   | Registo de participantes nas reuniões                 | Serviço de Recursos  | Não envolve custos específicos   | $\frac{\text{Nº de participantes}}{\text{Total de trabalhadores/as}}$                           | % de trabalhadores/as abrangidas/os pela medida            |   | quadrimestral |
| <b>Objetivo 3</b>   |   | Incentivar a participação das/os trabalhadoras/es na promoção da igualdade entre mulheres e homens, assegurando um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar |  |   |  |   |               |
| Medida  | Metodologia   | Responsável  | Recursos financeiros alocados  | Indicador de referência   | Resultado ou impacto atingido                              | Justificação do desvio / ações corretivas | Periodicidade |
| 5. Criação e divulgação de procedimento próprio com garantia de confidencialidade e anonimato que permita a apresentação de sugestões, queixas e/ou elogios | Registo e análise das sugestões, queixas e/ou elogios | Serviço de Recursos  | Eventual custo de plataforma específica e de caixa física para deposição de formulário de sugestão, queixa e/ou elogio | Procedimento implementado e divulgado por correio eletrónico a todos as/os trabalhadoras/es     | % das/os trabalhadoras/es com conhecimento do procedimento |   | trimestral    |

|                    |                                     |
|--------------------|-------------------------------------|
| <b>DIMENSÃO</b>    | Igualdade nas Condições de Trabalho |
| <b>Subdimensão</b> | Avaliação de desempenho             |

|                   |   |
|-------------------|---|
| <b>Objetivo 4</b> | Incorporar os valores da igualdade de género no processo de avaliação de desempenho |
|-------------------|---|

| Medida  | Metodologia                               | Responsável         | Recursos financeiros alocados | Indicador de referência  | Resultado ou impacto atingido       | Justificação do desvio / ações corretivas | Periodicidade |
|---|---|---------------------|-------------------------------|--|-------------------------------------|---|---------------|
| 6. Programação de formação sobre a avaliação de desempenho para chefias, incidindo na igualdade de género | Registo das chefias participantes na ação | Serviço de Recursos | Custo efetivo da formação     | $\frac{\text{N}^\circ \text{ de chefias abrangidas}}{\text{Total de chefias}}$ | % de chefias abrangidas pela medida |   | trimestral    |

|                    |  |
|--------------------|--|
| <b>Subdimensão</b> | Promoção/progressão na carreira profissional |
|--------------------|--|

|                   |  |
|-------------------|--|
| <b>Objetivo 5</b> | Facilitar a reintegração de trabalhadores/as que interromperam a carreira por motivos familiares |
|-------------------|--|

| Medida  | Metodologia                               | Responsável         | Recursos financeiros alocados | Indicador de referência  | Resultado ou impacto atingido       | Justificação do desvio / ações corretivas | Periodicidade |
|---|---|---------------------|-------------------------------|--|-------------------------------------|---|---------------|
| 7. Organização de sessões de apoio (formação, workshop, reuniões temáticas) para capacitar as chefias com competências que favoreçam o processo de regresso de trabalhadores/as | Registo das chefias participantes na ação | Serviço de Recursos | Custo efetivo da formação     | $\frac{\text{N}^\circ \text{ de chefias abrangidas}}{\text{Total de chefias}}$ | % de chefias abrangidas pela medida |   | trimestral    |

|                    |                           |
|--------------------|---------------------------|
| <b>DIMENSÃO</b>    | Proteção na Parentalidade |
| <b>Subdimensão</b> | Dispensas, Faltas         |

|                   |  |
|-------------------|--|
| <b>Objetivo 6</b> | Incentivar os pais trabalhadores a exercerem os direitos conferidos por lei ou instituídos na empresa no âmbito da parentalidade |
|-------------------|--|

| Medida  | Metodologia   | Responsável         | Recursos financeiros alocados   | Indicador de referência  | Resultado ou impacto atingido                 | Justificação do desvio / ações corretivas | Periodicidade |
|---|---|---------------------|---|--|---|---|---------------|
| 8. Concessão aos pais trabalhadores das mesmas condições de dispensa que beneficiam as mães para consultas pré-natais | Registo dos pais trabalhadores que beneficiaram da medida | Serviço de Recursos | Custo de oportunidade e eventual custo de parametrização da aplicação | $\frac{\text{N}^\circ \text{ de trabalhadores/as abrangidos/ as}}{\text{Total de trabalhadores/as passíveis de abranger}}$ | % de trabalhadores que beneficiaram da medida |   | semestral     |

|                   |  |
|-------------------|--|
| <b>Objetivo 7</b> | Incentivar os pais trabalhadores a exercerem os direitos conferidos por lei ou instituídos na empresa no âmbito da parentalidade |
|-------------------|--|

| Medida  | Metodologia  | Responsável         | Recursos financeiros alocados   | Indicador de referência  | Resultado ou impacto atingido                 | Justificação do desvio / ações corretivas | Periodicidade |
|---|--|---------------------|---|--|---|---|---------------|
| 9. Justificação de ausências para acompanhamento de filho/a em atos médicos, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário | Registo das/os mães/pais trabalhadoras/es que beneficiaram da medida | Serviço de Recursos | Custo de oportunidade e eventual custo de parametrização da aplicação | $\frac{\text{N}^\circ \text{ de trabalhadores/as abrangidos/ as}}{\text{Total de trabalhadores/as passíveis de abranger}}$ | % de trabalhadores que beneficiaram da medida |   | semestral     |

| DIMENSÃO | Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal |
|----------|--|
|----------|--|

|                   |  |
|-------------------|--|
| <b>Objetivo 8</b> | Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das/os trabalhadoras/es com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex: familiar monoparentais, familiares com deficiência ou doença crónica e trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes) |
|-------------------|--|

| Medida  | Metodologia  | Responsável         | Recursos financeiros alocados  | Indicador de referência | Resultado ou impacto atingido | Justificação do desvio / ações corretivas | Periodicidade |
|---|--|---------------------|--------------------------------|-------------------------|-------------------------------|---|---------------|
| <b>10.</b> Celebração de protocolos especificamente direcionados para a prestação de serviços e/ou aquisição de bens dirigidos a trabalhadores/as com responsabilidades particulares em condições mais vantajosas (apoio domiciliário, take-away,...) e proceder à sua divulgação | Registo dos protocolos celebrados e da divulgação efetuada | Serviço de Recursos | Não envolve custos específicos | Nº de protocolos        | Nº de áreas abrangidas        |   | semestral     |

| Subdimensão | Faltas |
|-------------|--------|
|-------------|--------|

|                   |   |
|-------------------|---|
| <b>Objetivo 9</b> | Incentivar a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das/os trabalhadoras/es |
|-------------------|---|

| Medida  | Metodologia  | Responsável         | Recursos financeiros alocados   | Indicador de referência  | Resultado ou impacto atingido                 | Justificação do desvio / ações corretivas | Periodicidade |
|---|--|---------------------|---|--|---|---|---------------|
| <b>11.</b> Justificação de ausências para acompanhamento de membro do agregado familiar (conjuge ou união de facto, parente ou afim) a atos médicos, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário | Registo das/os mães/pais trabalhadoras/es que beneficiaram da medida | Serviço de Recursos | Custo de oportunidade e eventual custo de parametrização da aplicação | $\frac{\text{Nº de trabalhadores/as abrangidos/as}}{\text{Total de trabalhadores/as passíveis de abranger}}$ | % de trabalhadores que beneficiaram da medida |   | semestral     |
| <b>12.</b> Concessão de dispensa no dia de aniversário do/a trabalhador/a   | Registo das/os trabalhadoras/es que beneficiaram da medida           | Serviço de Recursos | Custo de oportunidade e eventual custo de parametrização da aplicação | $\frac{\text{Nº de trabalhadores/as abrangidos/as}}{\text{Total de trabalhadores/as passíveis de abranger}}$ | % de trabalhadores que beneficiaram da medida |   | semestral     |

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

|                    |  |
|--------------------|--|
| <b>Objetivo 10</b> | Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores/as, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares |
|--------------------|--|

| Medida  | Metodologia                               | Responsável         | Recursos financeiros alocados | Indicador de referência   | Resultado ou impacto atingido       | Justificação do desvio / ações corretivas | Periodicidade |
|---|---|---------------------|-------------------------------|---|-------------------------------------|---|---------------|
| <b>13.</b> Realização de ações de formação/orientação para chefias com módulo incidindo na concessão de horário flexível, tendo presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens | Registo das chefias participantes na ação | Serviço de Recursos | Custo efetivo da formação     | $\frac{\text{Nº de chefias abrangidas}}{\text{Total de chefias}}$ | % de chefias abrangidas pela medida |   | trimestral    |

| DIMENSÃO   |   | Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho   |   |   |   |   |               |
|--|---|---|---|---|---|---|---------------|
| <b>Objetivo 12</b>   |   | Prevenir e combater a prática de comportamentos abusivos e de ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do/a trabalhador/a |   |   |   |   |               |
| Medida   | Metodologia                               | Responsável   | Recursos financeiros alocados   | Indicador de referência   | Resultado ou impacto atingido               | Justificação do desvio / ações corretivas | Periodicidade |
| 14. Criação e divulgação de procedimento próprio com absoluta garantia de confidencialidade e anonimato que permita a apresentação de queixa | Registo de eventuais queixas              | Serviço de Recursos   | Custo efetivo da plataforma específica e da caixa física para deposição de formulário de queixa | Procedimento implementado e divulgado na intranet e por correio eletrónico a todos as/os trabalhadoras/es | Tratamento de todas as queixas rececionadas |   | trimestral    |
| 15. Sensibilização das chefias para a prevenção da prática de assédio no trabalho  | Registo das chefias participantes na ação | Serviço de Recursos   | Custo efetivo da formação   | $\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de chefias abrangidas}}{\text{Total de chefias}}$                          | % de chefias abrangidas pela medida         |   | mensal        |