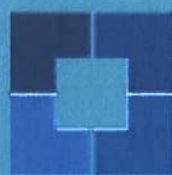
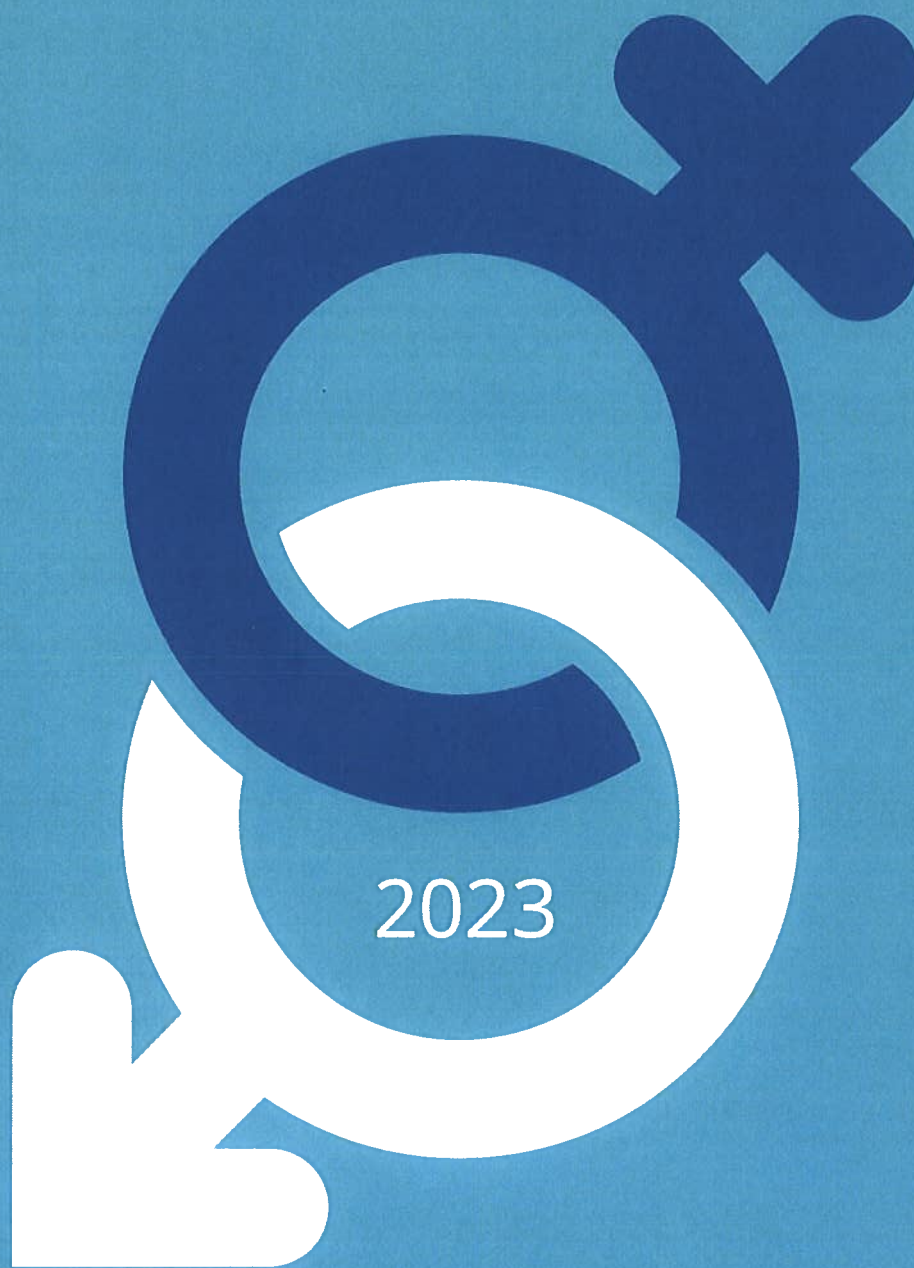


# PLANO PARA A IGUALDADE



parvalorem

## ÍNDICE

1.	INTRODUÇÃO .....	2
2.	ENQUADRAMENTO NORMATIVO .....	3
3.	O ESPECÍFICO ENQUADRAMENTO DA PARVALOREM .....	5
4.	EVOLUÇÃO NUMÉRICA DO QUADRO DE PESSOAL DA PARVALOREM .....	5
5.	REGIME LABORAL E REMUNERATÓRIO E ACORDO COLETIVO DE TRABALHO .....	6
6.	INDICADORES REFERENTES À REPRESENTATIVIDADE DE GÉNERO NA PARVALOREM E POLÍTICAS VIGENTES.....	9
7.	CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO.....	12
8.	A IGUALDADE DE GÉNERO NOS ÓRGÃOS SOCIAIS DA PARVALOREM.....	12
9.	METODOLOGIA .....	12
10.	SÍNTESE DAS PRINCIPAIS MEDIDAS ADOTAS NO ÂMBITO DO PLANO ANTERIOR.....	17
11.	ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO .....	19

## 1. INTRODUÇÃO

O Mercado de Trabalho em Portugal é caracterizado por um conjunto de assimetrias significativas no que concerne à diferenciação laboral entre Mulheres e Homens, pese embora o crescimento notável da participação profissional feminina na segunda metade do século XX.

O sexo feminino assume, na atualidade, uma proporção bastante relevante na força de trabalho, atingindo nas faixas jovens, valores numéricos muito próximos dos do sexo masculino. Ao crescimento quantitativo da sua presença na população profissionalmente ativa não têm vindo a corresponder idênticas condições, numa perspetiva qualitativa, tal como se evidencia na segregação horizontal e vertical e no diferencial de remunerações entre os dois sexos.

As preocupações das políticas nacionais e europeias vão no sentido da definição de medidas que alterem este quadro social e económico e promovam condições de inserção profissional e de desenvolvimento de carreiras em igualdade de circunstâncias para ambos os géneros.

A igualdade de género é, pois, fundamental para o progresso e para a coesão sociais, sendo de extrema importância a adoção de uma perspetiva transversal (mainstreaming) para todas as políticas e nos diversos contextos sociais.

Os princípios da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens são vetores estruturantes da sociedade, além de cada vez mais significativos na criação de valor de uma organização empresarial, como concretização de um compromisso civilizacional e também como elemento de crescimento, eficiência, rentabilidade e sustentabilidade da empresa.

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

É um tema de cidadania e direitos humanos.

A prossecução de políticas ativas de igualdade entre mulheres e homens é um dever decorrente da responsabilidade social das empresas e uma obrigação de todos os seus Colaboradores e Colaboradoras.

A dimensão da Igualdade de Género deve, por isso, ser tida em consideração em todos os aspetos do funcionamento das empresas.

E apesar das significativas melhorias, nos últimos anos, verificadas na participação das mulheres no mundo do trabalho, ainda se identificam assimetrias que devem ser corrigidas, pelo que o envolvimento e o compromisso das empresas é fundamental para alcançar resultados mais positivos e equitativos.

No Gender Equality Index 2023, publicado pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), Portugal registou, em 2022, 67,4 pontos (o que significa uma melhoria face a 2021, em que registou 62,2 pontos), continuando, ainda assim, abaixo da média europeia de 70,2 pontos.

## 2. ENQUADRAMENTO NORMATIVO

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, e o Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, consagram a obrigatoriedade de as empresas do setor empresarial do Estado adotarem Planos de Igualdade, traduzindo desse modo o compromisso para a eliminação efetiva de discriminações e facilitando a concretização de uma política de igualdade de tratamento e oportunidades entre géneros, reforçando o enquadramento vertido nos seguintes artigos da Constituição da República Portuguesa:

- Artigo 9.º – “Promover a igualdade entre homens e mulheres”;
- Artigo 13.º – “Princípio da Igualdade – Todos os cidadãos são iguais perante a lei, não podendo ninguém ser beneficiado ou prejudicado”;

- Artigo 26.º – “A Todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação”;
- Artigo 47º - “Todos têm o direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho, salvas as restrições legais impostas pelo interesse coletivo ou inerentes à sua própria capacidade”

Esta política legislativa tem vindo a ser materializada com a publicação de alguns diplomas legais, designadamente:

- A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que estabelece o 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, e determina também que as mesmas entidades e empresas elaborem planos para a igualdade com vista a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, determinando igualmente a publicação dos planos no site institucional da empresa.
- A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, tendo em vista mais e melhor informação para a opinião pública e para as próprias empresas, a exigência às empresas de uma política remuneratória transparente e o reforço do papel da Autoridade para as Condições do Trabalho e da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- O Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina nomeadamente os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e a produção de um



guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos previstos nos artigos 10.º e 11.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

### **3. O ESPECÍFICO ENQUADRAMENTO DA PARVALOREM**

A PARVALOREM é uma empresa com um enquadramento muito particular, tendo sido criada por decisão do Estado Português para adquirir, gerir e recuperar ativos então detidos pelo BPN, caracterizados por uma reduzida liquidez e difícil recuperação. A atividade da Sociedade centra-se na alienação/recuperação desses ativos, tendo por base uma análise de custo/benefício entre a maximização do valor recuperado e a minimização dos encargos inerentes à manutenção da estrutura operativa. Tem assim, desde o início da sua atividade, a sua missão e objetivos muito específicos – maximizar a recuperação do Acionista Estado, tendo em vista minimizar o impacto da nacionalização do Banco –, os quais, uma vez cumpridos, conduzirão à sua liquidação, motivo pelo qual vem sendo reestruturada à medida da redução da respetiva atividade.

Não sendo uma empresa sustentável, desde 2012, tem vindo a reduzir os seus custos na medida das restrições a que se encontra sujeita.

Importa, a este respeito, fazer alusão ao plano estratégico definido em 2019 para a PARVALOREM, nos termos do qual foi assumido como objetivo a transformação da PARVALOREM numa estrutura residual, passo considerado essencial à preparação da sua liquidação ou incorporação numa outra entidade do Estado.

Ao longo dos anos, foram desenvolvidas várias iniciativas para adequação da estrutura da empresa à dimensão crítica mínima, designadamente a promoção da racionalização do quadro de pessoal.

### **4. EVOLUÇÃO NUMÉRICA DO QUADRO DE PESSOAL DA PARVALOREM**

O quadro de pessoal da PARVALOREM resulta da integração de Colaboradores(as) no âmbito do Contrato de Trespasse celebrado, em 2012, entre aquela empresa e o BPN. Inicialmente, a PARVALOREM integrava **635** trabalhadores e trabalhadoras.

Porém, à data de 31/12/2020, a PARVALOREM já apresentava um quadro de pessoal de **135** Colaboradores e Colaboradoras.

No final de 2021, foi lançado um novo programa de rescisões por mútuo acordo (RMA 2021), que permitiu alcançar uma nova e significativa redução da massa salarial anual.

Realça-se que o novo RMA 2021 foi melhorado em condições financeiras e sociais, comparativamente com o plano de rescisões anterior, tendo sido considerada a manutenção do SAMS para os Colaboradores e Colaboradoras com idade igual ou superior a 50 anos e assegurado aos restantes um seguro de saúde pelo prazo de 2 anos. Foi ainda colocado à disposição de todos/todas, o acesso a um programa de *Outplacement*, tendo por objetivo promover o regresso ao mercado de trabalho, maximizando-se as oportunidades de empregabilidade.

A PARVALOREM tem também vindo a promover contactos com entidades públicas, no sentido da aferição de eventuais necessidades de preenchimento de vagas com Colaboradores e Colaboradoras da Empresa, tendo, entre 2021 e a presente data, sido integrados nos quadros do IGCP - 5 Colaboradores(as) e no Banco Português de Fomento - 8 Colaboradores(as).

A PARVALOREM contava, a 01/10/2022, com um total de **90** Colaboradores(as), menos cerca de 7 do seu quadro de pessoal em relação ao período homólogo de 2021, número esse que reduziu para **82** em 31/12/2023.

## 5. REGIME LABORAL E REMUNERATÓRIO E ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

O regime laboral inicialmente aplicável aos Colaboradores e Colaboradoras da PARVALOREM foi o decorrente do Acordo Coletivo de Trabalho do Setor Bancário de 2008 (ACT 2008), publicado no Boletim de Trabalho e Emprego (BTE) n.º 3 de 22 de janeiro de

2009 e no BTE n.º 39, de 22 de outubro de 2010 (no âmbito de alterações ocorridas).

Em 2021, foi revisto e celebrado novo Acordo de Empresa (ACT 2021) entre a PARVALOREM e os vários Sindicatos da Banca, estando o mesmo devidamente publicado no Boletim do Trabalho e Emprego. Manteve-se, então, a tabela salarial vigente no anterior instrumento de regulamentação coletiva (ACT 2008).

Até à celebração do ACT 2021, a Parvalorem atuou sempre em linha com o disposto no ACT 2008.

Em 2023, no âmbito do regime aplicável ao Setor Empresarial do Estado, a Parvalorem foi autorizada a proceder a uma atualização salarial até ao limite de 6,1% da massa salarial global. Inclui-se no cálculo deste limite, além da atualização da tabela, também os efeitos da atualização no pagamento de complementos fixados por referência à mesma (caso da IHT), bem como o acréscimo resultante de promoções por mérito em 2023 ou o acréscimo resultante de prémios de antiguidade e diuturnidades que se venceram em 2023<sup>1</sup>.

Ainda durante 2023, a PARVALOREM aplicou o que se encontra disposto no Acordo de Empresa, nomeadamente no que diz respeito a subsídios vários (de alimentação, natalidade e estudo), diuturnidades e prémios de antiguidade.

Nas matérias não consagradas no Acordo Coletivo de Trabalho vigora o disposto no Código do Trabalho.

Os(as) Colaboradores(as) da PARVALOREM, encontram-se, na atualidade, integrados e a descontar para a Segurança Social, nos termos do Decreto-Lei n.º 88/2012, de 11 de abril, assegurando esta, as eventualidades de doença, invalidez e morte, bem como as

---

<sup>1</sup> Em 2024, no âmbito do regime aplicável ao Setor Empresarial do Estado, a Parvalorem foi autorizada a proceder a nova atualização salarial até ao limite de 4,4% da massa salarial global, calculada com base em pressupostos idênticos aos assumidos em 2023.



pensões de reforma (tendo a quantia provisionada no Fundo de Pensões do BPN sido transferida para a Caixa Geral de Aposentações, I. P. (CGA, I. P.)).

Ao abrigo do Acordo Coletivo de Trabalho em vigor, o quadro de pessoal da PARVALOREM beneficia, na sua grande maioria, do Serviço de Assistência Médico-Social (SAMS), existindo uma pequena percentagem abrangida por um Seguro de Saúde.

A PARVALOREM é uma Empresa reclassificada do Setor Empresarial do Estado que obedece à disciplina orçamental, encontrando-se, no contexto particular da sua missão, condicionada quanto a eventuais ajustamentos remuneratórios.

A tabela remuneratória em vigor é a decorrente do ACT 2021, com as atualizações supra referidas, que identifica a remuneração aplicável a cada nível, nomeadamente em função da categoria. Contudo, a remuneração de cada Colaborador(a) está condicionada ao seu contrato de trabalho e progressão na carreira ou condições anteriormente negociadas no Banco BPN, pelo que há remunerações complementares de diversa natureza e valor que não obedecem a um padrão por categoria ou função.

Obedecendo a PARVALOREM à disciplina orçamental e no contexto particular da sua missão, vê-se impedida de corrigir potenciais desequilíbrios existentes entre os(as) Colaboradores(as) a exercer a mesma função, que transitaram para a sua esfera e responsabilidade no âmbito do Contrato de Trespasse celebrado com o BPN.

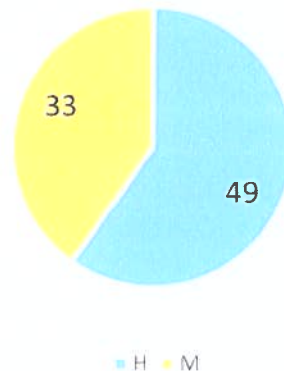
Pelo mesmo facto, ainda que o sistema de avaliações exista e decorra anualmente conforme previsto por Lei, não há promoções para além das obrigatórias ao abrigo do ACT e que são 15% das(os) Colaboradoras(os) até ao nível 9 (inclusive).

Realça-se que o Acordo de Empresa continua a afirmar o princípio da não discriminação fundado no exercício de direitos, designadamente de direitos relativos à proteção na parentalidade.

## 6. INDICADORES REFERENTES À REPRESENTATIVIDADE DE GÉNERO NA PARVALOREM E POLÍTICAS VIGENTES

### 6.1. CLASSIFICAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL E POLÍTICAS VIGENTES

#### 6.1.2. DISTRIBUIÇÃO DE GÉNERO



#### 6.1.2 DISTRIBUIÇÃO POR IDADES

Grupo Etário	GÉNERO			REPRESENTAÇÃO		PESO RELATIVO	
	M	H	TOTAL	M	H	M	H
dos 30 aos 39 anos	1	0	1	100,00	0,00	1,22	0,00
dos 40 aos 49 anos	14	27	41	34,15	65,85	17,07	32,93
dos 50 aos 59 anos	17	20	37	45,95	54,05	20,73	24,39
superior a 59 anos	1	2	3	50,00	100,00	1,22	2,44
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>49</b>	<b>82</b>	<b>40,24</b>	<b>59,76</b>	<b>40,24</b>	<b>59,76</b>

#### 6.1.3. Distribuição por qualificações (Habilitações Académicas)

Habilitações Literárias	Género			Representação		Peso Relativo	
	M	H	TOTAL	M	H	M	H
1º Ciclo do ensino básico	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
2º Ciclo do ensino básico	0	1	1	0,00	100,00	0,00	1,22
3º Ciclo do ensino básico	4	3	7	0,00	0,00	4,49	3,37
Ensino secundário	9	22	31	29,03	70,97	10,98	26,83
Ensino superior	20	23	43	46,51	53,49	24,39	28,05
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>49</b>	<b>82</b>	<b>40,24</b>	<b>59,76</b>	<b>39,86</b>	<b>59,47</b>

#### 6.1.4. DISTRIBUIÇÃO POR ÁREA DE FORMAÇÃO

Distribuição por Áreas de Estudo - Ensino Superior	Género			Representação		Peso Relativo	
	M	H	TOTAL	M	H	M	H
Agricultura, Silvicultura e Pescas	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Engenharia e técnicas afins	1	0	1	100,00	0,00	2,13	0,00
Ciências Empresariais	6	6	12	50,00	50,00	12,77	12,77
Ciências Sociais e do Comportamento	3	11	14	21,43	78,57	6,38	23,40
Direito	6	4	10	60,00	40,00	12,77	8,51
Humanidades (Religião e Teologia; Líng. Cult. Estrang.)	2	0	2	100,00	0,00	4,26	0,00
Informação e Jornalismo (Jornal; Biblioteconomia; Técn. Documentação e Arquivo)	1	1	2	50,00	50,00	2,13	2,13
Informática	1	1	2	50,00	50,00	2,13	2,13
Ciências da Educação	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>43</b>	<b>46,51</b>	<b>53,49</b>	<b>42,55</b>	<b>48,94</b>

#### 6.1.5. DISTRIBUIÇÃO POR GRUPOS PROFISSIONAIS

Grupo Profissional	Género			Representação		Peso Relativo	
	M	H	TOTAL	M	H	M	H
Dirigente intermédio de 1º grau	1	8	9	11,11	88,89	1,12	8,99
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes	2	5	7	28,57	71,43	2,25	5,62
Técnico Superior	18	22	40	45,00	55,00	20,22	24,72
Informático	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	1	1	0,00	100,00	0,00	1,12
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	12	13	25	48,00	52,00	13,48	14,61
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>49</b>	<b>82</b>	<b>40,24</b>	<b>59,76</b>	<b>37,08</b>	<b>55,06</b>

#### 6.1.6. DISTRIBUIÇÃO POR CARGOS DE CHEFIA

Distribuição	Género			Representação		Peso Relativo	
	M	H	TOTAL	M	H	M	H
Diretor	1	8	9	11,11	88,89	5,56	44,44
Chefias	2	5	7	28,57	71,43	11,11	27,78
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>18,75</b>	<b>81,25</b>	<b>16,67</b>	<b>72,22</b>

#### 6.1.7. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO DA RETRIBUIÇÃO MENSAL EFETIVA

GÉNERO	N.º	%
M	33	32,67
H	49	67,33
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>100</b>

## 6.2. FORMAÇÃO

Género	Colaboradores/as	Horas de Formação	N.º Formandos/as
M	33	139	11
H	49	338	24
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>477</b>	<b>35</b>

## 6.3. PROMOÇÕES POR MÉRITO POR GÉNERO

Promoções	2022	2023
M	3	1
H	3	4

Em cumprimento do disposto na Cláusula 21.<sup>a</sup> Promoções obrigatórias por mérito do ACT 2021, a PARVALOREM deverá proceder, anualmente, no Grupo B, a promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos desde 1 de janeiro do ano respetivo, considerando que:

- As promoções abrangerão todas/os as/os Colaboradoras e Colaboradores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis até ao 9;
- O número total de promoções a efetuar ao abrigo da alínea anterior será de 15% do total desses/dessas Colaboradores e Colaboradoras.

Durante o ano de 2023, nos termos do Acordo de Empresa, suportado pelo ciclo de avaliações de desempenho, foram promovidos(as), em maio de 2023, 5 Colaboradores(as), tendo os ajustamentos na remuneração sido efetuados com efeitos a 01 de janeiro do correspondente ano.

A PARVALOREM deu, assim, cumprimento aos princípios acima aludidos, tendo sido promovidos 5 Colaboradores e Colaboradoras, no ano em referência (2023).

## 7. CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

A PARVALOREM procedeu à atualização do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho (criado em 2018), com natureza corporativa, assim reforçando o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho.

Este Código tem por objetivo a identificação de comportamentos passíveis de consubstanciar situações de assédio no trabalho e a definição de medidas de prevenção e combate aos mesmos, constituindo-se como um quadro orientador para todos os que exercem funções na PARVALOREM.

Nele estão vertidos os princípios éticos e normas de conduta profissional que regem a atuação da PARVALOREM e dos seus Colaboradores e Colaboradoras, designadamente no que respeita à não discriminação, à igualdade de tratamento, ao equilíbrio na conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e à prevenção e combate ao assédio no trabalho.

## 8. A IGUALDADE DE GÉNERO NOS ÓRGÃOS SOCIAIS DA PARVALOREM

A eleição dos Órgãos Sociais, concretamente dos elementos do Conselho de Administração, obedece ao limiar mínimo estabelecido, de 33,3% do género sub-representado, de acordo com a Lei n.º 62/2017.

Os direitos, obrigações e benefícios dos membros dos Órgãos Sociais estão previstos e são aplicados sem distinção de género ou qualquer outro fator de discriminação.

## 9. METODOLOGIA

Na transversalização das políticas de igualdade nas empresas reconhece-se como estruturante um leque amplo de medidas que envolvem o reconhecimento dos princípios da igualdade de género nos documentos estratégicos da empresa e a respetiva assunção pela liderança de topo das organizações, assim como todo um outro



conjunto de dimensões-chave da gestão das empresas e que devem abarcar os vários elementos da sua estrutura organizativa, a saber:

1. Processos de recrutamento e de desenvolvimento de carreiras, eliminando a segregação profissional horizontal e vertical entre homens e mulheres;
2. Implementação de políticas de transparência salarial e igualdade remuneratória;
3. Elaboração e adoção de planos para a igualdade;
4. Planificação dos tempos e da forma de organização do trabalho, de forma a permitir uma maior e efetiva conciliação entre o trabalho, a vida pessoal e familiar;
5. Formação profissional no âmbito da igualdade de género, desenvolvida junto dos trabalhadores, trabalhadoras e entidades empregadoras, essencial para que o equilíbrio entre homens e mulheres no mercado de trabalho seja uma realidade;
6. Literacia de direitos, também a nível das empresas, que se constitui como uma prática muito importante para a disseminação do conhecimento e interiorização destes mesmos direitos.

Os princípios da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens em todos estes domínios serão melhor concretizados através da implementação de planos de ação, com objetivos mensuráveis.

Na implementação do Plano de Igualdade da Parvalorem foram seguidas as orientações divulgadas no “Guião para a Elaboração dos Planos de Igualdade (anuais)” disponibilizado pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, elaborado nos termos do disposto no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, e que determina a produção de uma Guião para efeito da elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

O referido Guião integra duas matrizes relevantes para a ação da Empresa (e uma terceira matriz de apoio ao trabalho da CITE): a Matriz de apoio ao diagnóstico e a Matriz

de verificação da execução do Plano para a Igualdade e do cumprimento das recomendações da CITE.

As matrizes incidem sobre as seguintes dimensões (a **negrito** constam as **áreas obrigatórias**):

1. Estratégia, missão e valores;
- 2. Igualdade no acesso a emprego;**
3. Formação inicial e contínua;
- 4. Igualdade nas condições de trabalho,** onde se insere a área dos salários/**Igualdade Remuneratória**
- 5. Proteção na parentalidade;**
- 6. Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.**
7. Prevenção da prática de assédio no trabalho.

Neste enquadramento, a PARVALOREM procedeu à elaboração dos seguintes documentos:

#### ◆ O DIAGNÓSTICO

É fundamental fazer um correto diagnóstico da situação atual da empresa no que concerne à igualdade entre mulheres e homens, com vista à identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e/ou introduzir mudança, através da implementação, atualização e/ou acompanhamento de um plano para a igualdade.

Nesse sentido, o autodiagnóstico permitirá fazer uma mais rápida e eficaz identificação de necessidades, para elaboração/atualização e implementação do plano de ação, além de possibilitar o diagnóstico das práticas existentes ao nível da igualdade de género, de forma a melhor conhecer os pontos fortes e os pontos fracos, o que levará a uma definição mais realista, objetiva e mensurável das prioridades da empresa.

8. O autodiagnóstico (**ANEXO I**), preenchido com recurso à Matriz de apoio ao diagnóstico elaborado nos termos do Despacho Normativo n.º 18/2019, foi produzido em 2022 e foi agora revisto e atualizado.

Refira-se ainda não terem sido identificados incumprimentos referentes à prevenção de práticas discriminatórias (cumprimento dos preceitos legais) na Empresa.

#### ◆ O PLANO DE AÇÃO

A responsabilidade social da empresa contempla, precisamente, o cumprimento da legislação e o desenvolvimento de políticas adicionais e ações positivas que contribuam para contrariar a segregação de género que a nível vertical e sectorial possa continuar a prevalecer nos locais de trabalho.

A elaboração de um plano para promoção de uma política de igualdade entre mulheres e homens define o rumo a tomar pela empresa e o modo como as ações irão ser implementadas, monitorizadas e avaliadas.

Importa, além disso, que as orientações estratégicas da empresa incorporem os princípios da igualdade entre mulheres e homens e a eles façam menção expressa nos documentos estratégicos que explicitam a sua missão e os valores por que se rege.

O Plano de Ação para a Igualdade (**ANEXO II**) tomando em consideração os resultados do autodiagnóstico, procura promover melhorias orientadas para o objetivo último de igualdade através da proposta de adoção de medidas enquadradas nos seguintes parâmetros:

1. **Estratégia, Missão e Valores** – Com o objetivo de assumir publicamente o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens e de assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização acompanhamento e sustentabilidade;

2. **Igualdade no Acesso a Emprego** – Tendo por objetivo garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego;
3. **Formação Inicial e Contínua** - Pela promoção de (i) uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma e da (ii) dessegregação sexual interna, com um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa;
4. **Igualdade nas Condições de Trabalho** – Procurando promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras e a dessegregação;
5. **Proteção na Parentalidade** – Procurando garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos colaboradores e pelas colaboradoras e pela proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
6. **Conciliação da Vida Profissional com a Familiar e Pessoal** – Ao garantir que a organização dos tempos de trabalho e a forma de prestação de trabalho possam contemplar as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/das que têm responsabilidades familiares;
7. **Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho** – Procurando garantir a prevenção de práticas discriminatórias, ainda que historicamente não haja registo de tais práticas na empresa.

O presente Plano para a Igualdade aplica-se às Colaboradoras e aos Colaboradores da PARVALOREM.

Salienta-se, mais uma vez, que as questões de diferenciação laboral entre mulheres e homens (em termos quantitativos e proporcionais), assim como quaisquer medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, têm que ser enquadradas no particular contexto e missão da PARVALOREM, considerando ainda o objetivo de transformação da sociedade numa estrutura residual, que importa um constante foco na redução da estrutura de custos e conseqüente racionalização do

quadro de pessoal, assegurando-se, no entanto, a manutenção das tarefas necessárias ao bom funcionamento da atividade da Empresa.

O quadro de pessoal da PARVALOREM pode ser ainda objeto de redução, desconhecendo-se o seu impacto ao nível da distribuição de género.

O Plano de Igualdade que a PARVALOREM se propõe desenvolver encontra-se, portanto, adaptado ao particular enquadramento, missão e objetivos traçados à Empresa.

Não obstante, no contexto das vicissitudes inerentes a uma Empresa (por natureza) em reestruturação e com todas as imposições legais que lhe são aplicáveis, a PARVALOREM tem garantido, e continuará a garantir, uma linguagem inclusiva, a não discriminação no trabalho, na igualdade de oportunidades, no acesso a ações de formação, nas avaliações de desempenho, no cumprimento da legislação do trabalho e no respeito do seu quadro de pessoal.

Identificam-se neste Plano as medidas a implementar em **2024**.

## 10. SÍNTESE DAS PRINCIPAIS MEDIDAS ADOTADAS NO ÂMBITO DO PLANO ANTERIOR

Nos termos do Anexo II do Plano para a Igualdade da Parvalorem 2023, foi definido um “Plano de Ação” com várias medidas a implementar até final de 2023.

Destaca-se a constituição, em 2022, do Comité para a Igualdade entre mulheres e homens, regido pelo “Regulamento de Funcionamento do Comité para a Igualdade entre Mulheres e Homens da Parvalorem, S.A.”. O Comité reúne-se desde então e dá sequência a algumas das projetadas medidas, umas já concluídas, outras com a execução em curso.

Foi publicado na intranet o Plano para a Igualdade 2023, e preparada e afixada Informação sobre “Parentalidade/ direitos e obrigações do sinistrado e Afixações/Publicações obrigatórias”, nos escritórios da PARVALOREM situados no Porto



e em Miraflores.

Como ocorre recorrentemente em cada ano, foi pedido a todas as áreas um “Diagnóstico de Necessidades de Formação” para 2023, no âmbito da conceção e implementação do Plano Anual de Formação para 2023/atividade formativa obrigatória. Um dos cursos integrantes do Questionário de Diagnóstico (passível de ser selecionado) é uma ação de “Sensibilização para a Igualdade de Géneros e não Discriminação entre homens e mulheres”.

Em 2023, foi implementado um sistema voluntário híbrido de trabalho, alternando trabalho presencial com teletrabalho, sujeito a avaliação do respetivo impacto no desempenho da empresa após 6 meses de implementação. A possibilidade de prestação do trabalho em regime de teletrabalho constituía uma das medidas propostas no Plano, respondendo ao propósito de promoção da conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.

Para além de situações de teletrabalho legalmente previstas (filhos até 8 anos, nas condições previstas na lei), foram igualmente autorizadas outras situações de teletrabalho temporário, relacionadas, designadamente, com doenças com aconselhamento médico para teletrabalho e assistência a familiares com doença comprovada.

Adicionalmente, realça-se que, nos principais benefícios concedidos pela PARVALOREM aos(às) seus(suas) Colaboradores(as) se incluem os encargos com saúde, e outros benefícios a longo prazo:

- ◆ **Encargos com saúde:** A assistência médica aos(às) Colaboradores(as) no ativo e pensionistas da PARVALOREM está, na grande maioria das situações, a cargo do Serviço de Assistência Médico-Social (SAMS) e da Segurança Social, sendo que as contribuições obrigatórias para o SAMS, a cargo da PARVALOREM, correspondem a 139,96€ por colaborador(a) no ativo, incluindo, o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

- ◆ **Outros benefícios a longo prazo:** A PARVALOREM tem ainda outras responsabilidades por benefícios de longo prazo concedidos a trabalhadores e trabalhadoras, incluindo responsabilidades com prémios de antiguidade e subsídio por morte antes da idade normal de reforma. A PARVALOREM assumiu o compromisso de pagar aos(às) seus(suas) trabalhadores(as) as responsabilidades com subsídio por morte, nos termos do ACT em vigor. A PARVALOREM paga ainda um prémio aos(as) Colaboradores(as) que completem quinze, vinte e cinco e trinta anos de efetivo serviço, nesse ano, de valor igual a um, dois ou três meses, respetivamente, da sua retribuição mensal efetiva. Adicionalmente é pago um prémio aos (às) Colaboradores (as) que se encontrem numa situação de passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível de valor proporcional àquele de que beneficiariam se continuassem ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte. As responsabilidades com estes benefícios são determinadas com base em avaliações atuariais.
- ◆ Por fim, considerando que a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal pode ser alcançada através de benefícios diretos a Colaboradores(as), que contribuam para essa conciliação e o bem-estar de quem trabalha na empresa, a PARVALOREM continua a disponibilizar, gratuitamente, lugares de estacionamento num edifício pertencente a uma entidade do Grupo, mediante a realização de um sorteio anual, sendo de referir que, em 2023 (e 2024), foram atribuídos lugares a todos(as) os(as) Colaboradores(as) requerentes.

Salienta-se o facto de, face ao particular contexto e missão da Parvalorem, a mesma vê-se impedida de corrigir potenciais desequilíbrios existentes entre os(as) Colaboradores(as), que transitaram para a sua esfera de responsabilidade no âmbito do Contrato de Trespasse celebrado em 2012 com o BPN.

## 11. ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO

O Comité para a Igualdade, constituído por 4 elementos e 1 suplente, de várias Áreas de Empresa, tem como objetivo dinamizar e promover ações e atividades no âmbito da

igualdade de género, proteção na parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

O Comité para a Igualdade tem sob sua responsabilidade a apresentação de propostas de revisão, atualização e alteração do Plano, sempre que necessário, quer por aspetos legais quer por razões estratégicas da Empresa, as quais são submetidas a aprovação do Conselho de Administração, competindo-lhe ainda acompanhar e avaliar a implementação do mesmo instrumento.

O Comité de igualdade irá acompanhar e monitorizar todas as medidas a implementar, definidas no Plano em anexo, verificando a sua aplicabilidade e objetivos traçados.

EMPRESA	PARVALOREM, S.A.			
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2023			
SETOR	Setor público empresarial	SIM	Empresa cotada em bolsa	Não

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa FACULTATIVO				
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <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>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
1 A empresa tem publicado no seu sítio da internet e na intranet (se existente) o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?	x			<b>Obrigação legal.</b> Consultar: • Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto. Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do Setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa
2 A empresa tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	x			
3 Nos documentos estratégicos (ex.: missão e valores, relatórios e planos de atividade, relatório de sustentabilidade, regulamentos internos, código de conduta e código de ética), é feita menção expressa à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens enquanto valor da empresa?   (Fontes 1,7)	x			

*Handwritten initials/signature*

4	A empresa estabeleceu ou tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens?   <b>(Fonte 1)</b>	NA	NA	No contexto do Plano Estratégico, foi assumido como objetivo a transformação da Parvalorem numa estrutura residual, pelo que têm vindo a ser desenvolvidas designadamente iniciativas para a adequação da estrutura de pessoal à dimensão crítica mínima designadamente, mediante o lançamento de programas de rescisões. A contínua racionalização do quadro de pessoal, aliada ao facto de a Parvalorem no seu particular contexto e missão não reunir condições para corrigir os desequilíbrios existentes, inviabilizam, no presente, o estabelecimento, neste âmbito, de objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens.	
5	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?	x		Conforme estabelecido no Plano anterior, foi concretizada esta medida no ano de 2022.	
6	Em todos os instrumentos da empresa, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?   <b>(Fonte 1)</b>	x		Foram consciencializadas as Direções para a adaptação da comunicação institucional e interna, promovendo a utilização de linguagem inclusiva, além de solicitação de desagregação de dados por sexo nos instrumentos de gestão da Parvalorem.	
7	No ano de referência, a empresa afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?   <b>(Fonte 1)</b>	x		Foram afetadas verbas para a realização de ações de formação	
8	A empresa promoveu ações de sensibilização e de informação junto do pessoal ao serviço acerca das medidas e objetivos do Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?		x	No contexto do Plano Estratégico, foi assumido como objetivo a transformação da Parvalorem numa estrutura residual, pelo que têm vindo a ser desenvolvidas designadamente iniciativas para a adequação da estrutura de pessoal à dimensão crítica mínima designadamente, mediante o lançamento de programas de rescisões. A contínua racionalização do quadro de pessoal, aliada ao facto de a Parvalorem no seu particular contexto e missão não reunir condições para corrigir os desequilíbrios existentes, inviabilizam, no presente, o estabelecimento, neste âmbito, de objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens.	
9	A empresa divulga interna e externamente o seu compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?   <b>(Fonte 1)</b>	x			
10	A empresa divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens?   <b>(Fonte 1)</b>	x			



11	Existem mecanismos institucionalizados de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras ou às suas estruturas representativas relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade?   <b>(Fonte 3)</b>	x		Existem mecanismos de informação. Os de consulta serão posteriormente implementados. Questionário sobre a igualdade a ser feito aos(as) Colaboradores(as) em 2024	
12	A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial?   <b>(Fonte 6, 7, 8)</b>		x		
13	A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade?		x	A Comissão de Trabalhadores cessou funções em agosto de 2022, não havendo até à data apresentação de candidaturas	
14	Existem, na empresa, procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	x			
15	A empresa, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e/ou o clima organizacional, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade?   <b>(Fontes 1,7)</b>		x		
16	A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)?   <b>(Fontes 1,8)</b>	x			
17	A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?   <b>(Fontes 1,8)</b>	x			
18	Na relação com as partes interessadas e em eventuais relações estabelecidas com empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, a empresa procura assegurar que as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?   <b>(Fonte 3)</b>		x		
19	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?   <b>(Fonte 3)</b>		x		

Prevenção de práticas discriminatórias

✓ C.

20	A empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?	x		Consultar: • n.º 4 e n.º 5 do artigo 24.º do Código do Trabalho.
----	--	---	--	---

**Dimensão: Igualdade no acesso a Emprego**

**Subdimensão: Anúncios, Seleção e Recrutamento  
OBRIGATÓRIO**

	QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <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>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
21	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?   <b>(Fonte 7)</b>	x		Cumprido ao nível do recrutamento interno, dado na Parvalorem não existir recrutamento externo.	
22	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?   <b>(Fonte 4)</b>	x		Cumprido ao nível do recrutamento interno, dado na Parvalorem não existir recrutamento externo.	
23	A empresa proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?   <b>(Fonte 1)</b>	x		Cumprido ao nível do recrutamento interno, dado na Parvalorem não existir recrutamento externo.	
24	Na constituição de equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?   <b>(Fontes 1, 7)</b>	x		Cumprido ao nível do recrutamento interno, dado na Parvalorem não existir recrutamento externo.	
25	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?   <b>(Fontes 1, 8)</b>	NA	NA	Face ao particular contexto da Parvalorem, não se procede a novas contratações, pelo que não se recorre a empresas especializadas de seleção e recrutamento	
26	A empresa encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as?   <b>(Fontes 1, 7)</b>	NA	NA	Face ao particular contexto da Parvalorem, às contínuas saídas de Colaboradores e Colaboradoras (maioritariamente por acordo), e enquanto o quadro de pessoal não se encontrar estabilizado, não são realizadas avaliações a este nível, no que concerne a recrutamento interno, único em prática na Empresa	

Prevenção de práticas discriminatórias

*J. G.*

27	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?	NA	NA		Verificar anúncios de emprego publicitados no ano de diagnóstico. Consultar: <input checked="" type="checkbox"/> n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do artigo 30.º do Código do Trabalho. <input checked="" type="checkbox"/> n.º 1 e alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho.
28	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?	NA	NA		Consultar: <input checked="" type="checkbox"/> n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do artigo 30.º do Código do Trabalho <input checked="" type="checkbox"/> Parecer n.º 10/CITE/91
29	A empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho?	x		No âmbito do recrutamento interno a documentação é mantida por 5 anos, ainda que sem desagregação (processos herdados do BPN). Sempre que existirem novos recrutamentos internos, proceder-se-á à devida desagregação.	Consultar: <input checked="" type="checkbox"/> artigo 32.º do Código do Trabalho
30	O processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria do/a trabalhador/a, uma descrição sumária das funções correspondentes, o valor e a periodicidade da retribuição?	x		Cumprido ao nível do recrutamento interno, dado na Parvalorem não existir recrutamento externo.	Consultar: <input checked="" type="checkbox"/> alínea a do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho <input checked="" type="checkbox"/> alínea c do n.º 3 do artigo 106.º do Código do Trabalho <input checked="" type="checkbox"/> n.º 5 do artigo 106.º do Código do Trabalho
<b>Subdimensão: Período experimental OBRIGATÓRIO</b>					
Prevenção de práticas discriminatórias					
31	No período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção?	NA	NA	A Parvalorem não realiza processos de seleção e recrutamento externo desde a sua constituição. O quadro de pessoal da Parvalorem foi herdado do BPN no âmbito do trespassse.	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 . artigo 111.º do Código do Trabalho
<b>Subdimensão: Não renovação de contratos a termo OBRIGATÓRIO</b>					
Prevenção de práticas discriminatórias					
32	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?	NA	NA	A Parvalorem não tem no quadro de pessoal Colaboradores(as) contratados(as) a termo resolutivo.	Consultar: • n.º 1 e alínea b do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho
<b>Dimensão: Formação Inicial e Contínua FACULTATIVO</b>					

✍️

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO		SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <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>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
33	A empresa, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?   (Fontes 1, 7)	x			Consultar: ☑ n.º 1 e alínea b do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho ☑ artigo 131.º do Código do Trabalho
34	A empresa integra, no plano de formação anual, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho?	x		Aplicável desde o plano de formação anual para 2022.	
35	A formação promovida na/pela empresa é oferecida no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido?	x			
36	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?   (Fontes 1, 7)		x	Face ao particular contexto e missão, a Parvalorem vê-se impedida de corrigir quaisquer eventuais desequilíbrios existentes entre os (as) Colaboradores (as), que transitaram para a sua esfera de responsabilidade no âmbito do Contrato de Trespasse celebrado em 2012 com o BPN.	Consultar: • n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>					
37	A descrição do perfil do/a formando/a, na divulgação de ações de formação, é definida com referência a ambos os sexos e não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?	x			Consultar: • n.º 1 e alínea b do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho • n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho
38	A empresa assegura a oportunidade a mulheres e a homens de terem igual acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei?   (Fonte 7)	x			Consultar: • n.º 1 e alínea b do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho • n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho
39	Em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, a empresa concede, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção?		x	Face ao particular contexto e missão, a Parvalorem vê-se impedida de corrigir quaisquer eventuais desequilíbrios existentes entre os (as) Colaboradores (as), que transitaram para a sua esfera de responsabilidade no âmbito do Contrato de Trespasse celebrado em 2012 com o BPN.	Consultar: • n.º 1, n.º 3 e n.º 4 do artigo 30.º do Código do Trabalho Consultar também: • alínea a) do artigo 130.º do código de trabalho
<b>Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho</b>					
<b>Subdimensão: Avaliação de desempenho FACULTATIVO</b>					

2 Cl.

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO		SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <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>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
40	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?   (Fontes 1, 7)	x			
41	A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na avaliação de desempenho para prevenir enviesamentos de género?	x			
42	Existe algum sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho?   (Fonte 4)	x			
43	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)	x			
44	A empresa divulga o modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas?	x			
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>					
45	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)	x			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
<b>Subdimensão: Promoção/Progressão na carreira profissional FACULTATIVO</b>					
46	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)	x			
47	A empresa proporciona de igual forma a homens e mulheres a participação em projetos que permitem o desenvolvimento de competências, assim como a assunção de responsabilidades de coordenação e gestão?	x			
48	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)	x			

49	A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)?	NA	NA	Não se aplica à Parvalorem fruto do contexto particular da Empresa e da sua missão.	
50	A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio?   (Fonte 3)	NA	NA	Não se aplica à Parvalorem fruto do contexto particular da Empresa e da sua missão.	
51	A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas?   (Fonte 1)	NA	NA	Não se aplica à Parvalorem fruto do contexto particular da Empresa e da sua missão.	
52	A empresa tem implementado um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?	NA	NA	Não se aplica à Parvalorem fruto do contexto particular da Empresa e da sua missão.	
53	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?	NA	NA	Não se aplica à Parvalorem fruto do contexto particular da Empresa e da sua missão.	
54	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?	NA	NA	Não se aplica à Parvalorem fruto do contexto particular da Empresa e da sua missão.	
55	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?   (Fonte 1)	NA	NA	Não se aplica à Parvalorem fruto do contexto particular da Empresa e da sua missão.	
56	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?	NA	NA	Não se aplica à Parvalorem fruto do contexto particular da Empresa e da sua missão.	
57	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?   (Fonte 7)	NA	NA	A empresa não tem posições a nível internacional	
58	A empresa assegura que, para efeitos de progressão na carreira, estão excluídos os critérios associados à disponibilidade dos trabalhadores e das trabalhadoras ou às suas responsabilidades familiares?   (Fonte 4)	x		Cumprido ao nível das promoções obrigatórias, não havendo outras progressões de carreira até ao momento.	
59	A empresa tem parcerias e protocolos com universidades e instituições similares de modo a facilitar a formação de pessoas do sexo sub-representado em áreas de gestão/ liderança/ tecnológicas (ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional?		x	Medida a desenvolver e a implementar estando prevista no Plano de Ação para 2024.	
60	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?	NA	NA		



61	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?	NA	NA		
62	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)?   <b>(Fonte 1)</b>	x		No contexto específico da Empresa, em que as promoções estão limitadas às obrigatórias por mérito, está previsto no procedimento de avaliação de desempenho para efeitos das referidas promoções a realização de reunião dos Diretores com o Conselho de Administração da Empresa.	
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>					
63	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? <b>(  Informação :</b> <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	x			<b>Consultar:</b> • Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto • Portaria n.º 174/2019, de 6 de junho
64	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? <b>(  Informação :</b> <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>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]	x			<b>Consultar:</b> • Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto • Portaria n.º 174/2019, de 6 de junho
65	Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo no órgão de administração da empresa?			1 homem e 2 mulheres	
66	Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo nos órgãos de fiscalização da empresa?			1 homem e 2 mulheres (e 1 suplente homem)	
<b>Subdimensão: Salários</b> <b>OBRIGATÓRIO</b>					
67	A empresa tem definida uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por função?	x		A Parvalorem celebrou em 2021 um Acordo Coletivo de Trabalho, que incorporou a tabela do ACT Bancário de 2008	
68	Existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa?   <b>(Fonte 4)</b>	x			

69	A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na análise de funções e/ou na avaliação dos postos de trabalho e na determinação salarial de modo a prevenir enviesamentos de género?   (Fonte 1)	NA	NA	Não se aplica à Parvalorem fruto do contexto particular da Empresa.	
70	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?	NA	NA	Não se aplica à Parvalorem fruto do contexto particular da Empresa.	
71	A empresa, na atribuição de retribuições complementares (ex. prémios e regalias acessórias) e subsídios, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares?   (Fonte 7)	NA	NA	A Parvalorem aplica a tabela salarial vigente no ACT em vigor. Condições herdadas pelo Trespasse celebrado em 2012 com o BPN	
72	A empresa divulga a tabela salarial, onde consta o vencimento atribuído por profissão/categoria profissional, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?   (Fonte 1)	x		A tabela salarial consta do Acordo Coletivo de Trabalho de 2021 (publicado).	
73	A empresa divulga os critérios de atribuição de prémios de produtividade/desempenho, de assiduidade, de distribuição de lucros, etc., junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?	x		Os critérios de atribuição de prémios são os decorrentes do ACT em vigor e os dos regulamentos Internos divulgados.	
74	! Apenas para empresa do Setor Empresarial do Estado: A empresa tem procedido, de três em três anos, à elaboração de um relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações (tal como previsto pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 18/2014)?	x		Nos termos da RCM n.º 18/2014 de 05/03, a Parvalorem procedeu, em abril de 2023, à elaboração e publicação do Relatório sobre a diferença salarial entre homens e mulheres.	Consultar: • RCM n.º 18/2014
75	! Apenas para empresa do Setor Empresarial do Estado: A empresa tem divulgado internamente a informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, disponibilizando essa informação no respetivo sítio da internet (tal como previsto pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014)?	x			Consultar: • RCM n.º 18/2014
76	! Apenas para empresa do Setor Empresarial do Estado: A empresa, na sequência do relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens, tem adotado medidas concretas para eliminar as diferenças identificadas (tal como previsto pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014)?	NA	NA	Face ao particular contexto e missão, a Parvalorem, vê-se impedida de corrigir quaisquer eventuais desequilíbrios existentes entre os(as) Colaboradores(as), que transitaram para a sua esfera de responsabilidade no âmbito do Contrato de Trespasse celebrado em 2012 com o BPN	Consultar: • RCM n.º 18/2014

Prevenção de práticas discriminatórias

9/06

77	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"?		x	Existe um procedimento para as promoções até ao nível 9, obrigatórias no âmbito do ACT em vigor	Consultar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho</li> <li>• n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho</li> </ul>
78	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)	NA	NA	A Parvalorem aplica a tabela salarial vigente no ACT em vigor. Condições herdadas pelo Trespasse celebrado em 2012 com o BPN	Consultar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho</li> <li>• n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho</li> <li>• n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho</li> </ul>
79	A descrição dos postos de trabalho e das funções é realizada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto para os postos de trabalho de predominância feminina, como para os de predominância masculina, no que diz respeito a qualificações, responsabilidade atribuída, experiência exigida, esforço psíquico e físico, e condições em que o trabalho é efetuado?   (Fontes 4, 5)		x		Consultar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho</li> </ul>
80	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?		x		Consultar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho</li> <li>• n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho</li> <li>• n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho</li> <li>• artigo 270.º do Código do Trabalho</li> </ul>
81	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)		x		Consultar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• n.º 1 e n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho</li> <li>• alínea b) do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho</li> <li>• n.º 4 do artigo 31.º do Código do Trabalho</li> <li>• n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho</li> </ul>
82	Os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina?   (Fonte 4)	NA	NA		Consultar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• alínea a) do n.º 2 do artigo 31.º do Código do Trabalho</li> <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>
83	A empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?	NA	NA	A tabela salarial consta do Acordo Coletivo de Trabalho de 2021 (publicado).	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>

84	A empresa divulga informações sobre as remunerações junto das estruturas representativas de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal é solicitado?	NA	NA	A tabela salarial consta do Acordo Coletivo de Trabalho de 2021 (publicado).	<p>Consultar:</p> <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>
----	--	----	----	--	--

<p align="center"><b>Dimensão: Proteção na Parentalidade</b> <b>OBRIGATÓRIO</b></p>					
<p align="center"><b>Subdimensão: Licenças/Licenças Partilhadas</b> <b>OBRIGATÓRIO</b></p>					
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	<p><b>OBSERVAÇÕES</b> <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i></p>	<p align="center"><b>ALERTAS (CITE)</b> [alertas em caso de resposta "não"]</p>	
85		x			
86		x			
87		x			
88	x		O Acordo Coletivo de Trabalho de 2021 prevê um subsídio de apoio à Natalidade		
89	x		O Acordo Coletivo de Trabalho de 2021 prevê um subsídio de apoio à Natalidade		

4

90	A empresa concede aos trabalhadores homens licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?   <b>(Fontes 8)</b>		x		
91	A empresa concede às trabalhadoras licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?   <b>(Fonte 8)</b>		x		
92	A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		x		
93	A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		x		
94	A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?		x		
95	A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?		x		
96	A empresa procede a contratações para substituir temporariamente trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade?		x		
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>					
97	A empresa afixa nas suas instalações ou divulga de forma adequada toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, consagra no mesmo toda essa legislação?	x			Consultar: • n.º 4 do artigo 127.º do Código do Trabalho
99	A empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores?	x			Consultar: • artigo n.º 35.º do Código do Trabalho • artigo n.º 64.º do Código do Trabalho • artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
99	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?	NA	NA	Situação desconhecida por parte da Empresa, mas no caso de comunicação de ocorrência, a resposta seria positiva	Consultar: • artigo n.º 36.º do Código do Trabalho • artigo n.º 37.º do Código do Trabalho • alínea a) no n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho
100	Em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozaram a licença por interrupção da gravidez?	NA	NA	Situação desconhecida por parte da Empresa, mas no caso de comunicação de ocorrência, a resposta seria positiva	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
101	Por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores tiveram direito a licença parental inicial?	NA	NA	Situação desconhecida por parte da Empresa, mas no caso de comunicação de ocorrência, a resposta seria positiva	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
102	Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental exclusiva do pai?   <b>(Fonte 5)</b>	NA	NA	Situação desconhecida por parte da Empresa, mas no caso de comunicação de ocorrência, a resposta seria positiva	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

*Ar.*

103	As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental exclusiva da mãe?   (Fonte 5)	NA	NA	Situação desconhecida por parte da Empresa, mas no caso de comunicação de ocorrência, a resposta seria positiva	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-
104	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?	NA	NA	Situação desconhecida por parte da Empresa, mas no caso de comunicação de ocorrência, a resposta seria positiva	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
105	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?	NA	NA	Situação desconhecida por parte da Empresa, mas no caso de comunicação de ocorrência, a resposta seria positiva	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
106	Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozaram a licença por adoção?	NA	NA	Situação desconhecida por parte da Empresa, mas no caso de comunicação de ocorrência, a resposta seria positiva	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
107	A empresa respeitou o direito a licença parental complementar, após comunicação do trabalhador ou da trabalhadora, nos termos da lei?	NA	NA	Situação desconhecida por parte da Empresa, mas no caso de comunicação de ocorrência, a resposta seria positiva	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
108	A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a?	x			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
109	A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica?	x			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 OBRIGATÓRIO</b>					
110	A empresa concede aos trabalhadores homens dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?		x		
111	A empresa concede às trabalhadoras dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?		x		
112	A empresa concede aos trabalhadores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?		x		
113	A empresa concede às trabalhadoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?		x		
114	A empresa concede aos trabalhadores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?		x		



115	A empresa concede às trabalhadoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?		x		
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>					
116	A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para a adoção?	x		A resposta é positiva, não obstante a referida situação não se ter verificado no ano em análise	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
117	A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável?	x		A resposta é positiva, não obstante a referida situação não se ter verificado no ano em análise	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
118	A empresa respeitou o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais?	x		A resposta é positiva, não obstante a referida situação não se ter verificado no ano em análise	Consultar: • n.º 5 e n.º 6 do artigo 46.º do Código do Trabalho
119	A empresa respeita o direito a dispensa para aleitação do pai trabalhador e o direito a dispensa para amamentação ou aleitação da mãe trabalhadora?	x		A resposta é positiva, não obstante a referida situação não se ter verificado no ano em análise	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
120	A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a filho/a?	x		A resposta é positiva, não obstante a referida situação não se ter verificado no ano em análise	Consultar: • artigo 49.º do Código do Trabalho • alínea f) e alínea g) do n.º 1 e n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho
121	A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a neto/a?	x		A resposta é positiva, não obstante a referida situação não se ter verificado no ano em análise	Consultar: • artigo 50.º do Código do Trabalho
122	A empresa incentiva os trabalhadores homens para uso partilhado das dispensas e faltas?	x			Consultar: • artigo 50.º do Código do Trabalho • alínea f) e alínea g) do n.º 1 e n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho
<b>Subdimensão: Redução do Tempo de Trabalho OBRIGATÓRIO</b>					
123	A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica?	x		A resposta é positiva, não obstante a referida situação não se ter verificado no ano em análise	Consultar: • artigo 54.º do Código do Trabalho • n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho
<b>Subdimensão: Formação para Reinserção Profissional OBRIGATÓRIO</b>					
124	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?	NA	NA		
125	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?	NA	NA		Consultar: • artigo 61.º do Código do Trabalho
<b>Subdimensão: Proteção da Segurança e Saúde de trabalhadora grávida, puerpera e lactante OBRIGATÓRIO</b>					
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>					

126	A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado (direito esse que se aplica a qualquer dos progenitores em caso de aleitação)?	x		A resposta é positiva, não obstante a referida situação não se ter verificado no ano em análise	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
127	A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a de idade inferior a 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado/a da prestação de trabalho suplementar?	x		A resposta é positiva, não obstante a referida situação não se ter verificado no ano em análise	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-
128	A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho no período noturno?	NA	NA	Na Parvalorem não é prestado 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 do artigo 65.º do Código de Trabalho
129	A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde?	x			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 OBRIGATÓRIO</b>					
Prevenção de práticas discriminatórias					
130	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?	NA	NA	A Empresa não teve procedimentos de despedimento no ano em referência.	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 OBRIGATÓRIO</b>					
Prevenção de práticas discriminatórias					
131	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?	NA	NA	A Empresa não tem contratos a termo.	Consultar: • n.º 3 do artigo 144.º do Código de Trabalho

<b>Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal OBRIGATÓRIO</b>					
<b>QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO</b>		<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>	<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"]
132	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?   (Fonte 1)	x		O Acordo Coletivo de Trabalho em vigor prevê benefícios sociais para filhos e filhas ( subsídios infantil e de estudo)	
133	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?   (Fonte 1)		x		

7

134	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)?   (Fontes 1, 6, 7)		x		
135	A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de proximidade (ex.: lavandaria, catering/take away, pequenas reparações)?		x		
136	A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar?	x		A Empresa tem vários protocolos celebrados com Empresas Externas	
137	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)?   (Fontes 1, 6)		x		
138	A empresa possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?   (Fontes 6, 7)	x			
139	A empresa prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?   (Fontes 6, 7)		x		
140	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?   (Fontes 1, 6, 7)	x			
141	A empresa utiliza linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo na promoção e divulgação das suas políticas e práticas em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dirigindo-a de forma igual aos trabalhadores e às trabalhadoras?	x			
<b>Subdimensão: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial</b>					
<b>OBRIGATÓRIO</b>					
142	A empresa concede, por sua iniciativa, horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	x			
143	A empresa encoraja os homens a usufruir de horário de trabalho flexível?   (Fonte 1)	x			
144	A empresa proporciona formação/orientação a chefias intermédias para, na concessão de horário flexível de trabalho, terem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?		x		
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>					
145	A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu horário flexível?	x			Consultar: • artigo 56.º do Código do Trabalho • artigo 57.º do Código do Trabalho • artigo 64.º do Código do Trabalho
146	A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu trabalho a tempo parcial?	x		A resposta é positiva, não obstante a referida situação não se ter verificado no ano em análise	Consultar: ☑ artigo 56.º do Código do Trabalho ☑ artigo 57.º do Código do Trabalho ☑ artigo 64.º do Código do Trabalho

147	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?	NA	NA	A referida situação não verificou no ano em análise	Consultar: • artigo 55.º do Código do Trabalho • artigo 56.º do Código do Trabalho • artigo 57.º do Código do Trabalho
148	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?	NA	NA	A referida situação não verificou no ano em análise	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
149	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?	NA	NA	A referida situação não verificou no ano em análise	Consultar: • n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho • n.º 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho
150	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?	NA	NA		Consultar: • alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho • artigo 220.º do Código do Trabalho
<b>Subdimensão: Faltas OBRIGATÓRIO</b>					
151	A empresa concede períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?		x		
152	A empresa concede períodos de ausência para assistência a membro do agregado familiar (cônjuge ou em união de facto, parente ou afim) superior ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?		x		
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>					
153	A empresa considera faltas justificadas: i) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, a neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora; ii) as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste/a, pelo tempo estritamente necessário, ate quatro horas por trimestre, por cada um/a?	x			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
154	A empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei?	x			Consultar: • artigo 252.º do Código do Trabalho
<b>Subdimensão: Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar OBRIGATÓRIO</b>					
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>					
155	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?	NA	NA		Consultar: • alínea b do n.º 4 do artigo 206.º do Código do Trabalho • n.º 5 do artigo 206.º do Código do Trabalho
156	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?	NA	NA		Consultar: • alínea b do n.º 3 do artigo 208.º-B do Código do Trabalho • n.º 4 do artigo 208.º-B do Código do Trabalho
<b>Subdimensão: Teletrabalho OBRIGATÓRIO</b>					

7 28

157	A empresa aplica, por sua iniciativa própria, o teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?   (Fontes 1, 6, 7)	x		Teletrabalho implementado na Empresa	
158	A empresa respeita o direito do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a empresa disponha de recursos e meios para o efeito?	x		A empresa cumpre com o estipulado na lei.	Consultar: • n.º 3 do artigo 166.º do Código do Trabalho • n.º 8 do artigo 166.º do Código do Trabalho
<b>Subdimensão: Jornada contínua ( ! Apenas para o setor público empresarial ) OBRIGATÓRIO</b>					
159	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?   (Fontes 1, 6, 7)		x		
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>					
160	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?	NA	NA	A referida situação não verificou na empresa	Consultar: • artigo 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
<b>Subdimensão: Meia Jornada ( ! Apenas para o setor público empresarial ) OBRIGATÓRIO</b>					
161	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?	NA	NA	A referida situação não verificou na empresa	Consultar: • artigo 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

<b>Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho FACULTATIVO</b>					
<b>QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO</b>		<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>	<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"]
162	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]	x			
163	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.	x			
164	A empresa implementa medidas para prevenir a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora?	x			

165	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?   <b>(Fonte 1)</b>	x			
166	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?   <b>(Fonte 1)</b>	x			
167	Existem na empresa procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática do assédio?	x		Por cada infração é elaborado, pelo Conselho Fiscal da Parvalorem ou quem ele designar, um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como as medidas adotadas ou a adotar, no âmbito do sistema de controlo interno da Parvalorem.	
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>					
168	Ocorreram situações de prática de assédio no trabalho?		x		
169	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
170	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: • n.º 1, n.º 2, n.º 3 e n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho
171	Se a resposta foi "sim": A empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio?				Consultar: • n.º 8 do artigo 283.º do Código do Trabalho
172	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: • alínea f) do n.º 2 do artigo 394.º do Código do Trabalho
173	A empresa adotou código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho?	x			Consultar: • alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho
174	Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaurou procedimento disciplinar?	NA	NA	A referida situação não verificou na empresa	Consultar: • alínea l) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho



**I. ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES**

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unid. responsáveis/ Ponto focal	Departamentos/ Unid. envolvidas/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da Empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Desagregação dos dados por sexo nos instrumentos de gestão da empresa, designadamente, nos diagnósticos e relatórios, sempre que aplicável.	. DSST-URH . CIM . Direção Financeira . <i>Comité para a igualdade</i>  (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	. DSST-URH . CIM . Direção Financeira  (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	Não envolve custos específicos	Todos os instrumentos de gestão devem contemplar os dados desagregados por sexo	Anual	Em curso	6

**II. IGUALDADE NO ACESSO A EMPREGO**

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unid. responsáveis/ Ponto focal	Departamentos/ Unid. envolvidas/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da Empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Registo, por 5 anos, dos processos de recrutamento interno efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com o identificado no Código do Trabalho	. DSST-URH . Comité para a Igualdade (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou as por eles indicadas)	-	-	Registo dos processos de recrutamento interno, desagregados por sexo e nos termos definidos pelo Código do Trabalho	Anual	Sempre que existir novos recrutamentos internos, proceder-se-á à devida desagregação.	29

### III. FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unid. responsáveis/ Ponto focal	Departamentos/ Unid. envolvidas/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da Empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	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 para a ação de formação	. DSST .Comité para a Igualdade	Responsáveis pela área de Formação e pelas demais áreas funcionais da empresa  (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	Não envolve custos específicos	-	Anual	Implementado desde 2023	36

### IV. IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unid. responsáveis/ Ponto focal	Departamentos/ Unid. envolvidas/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da Empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras  e  Promover a dessegregação	Estabelecimento de Parceria/protocolo com Universidades de modo a facilitar (com desconto de propina) para todos os colaboradores/ colaboradoras	. Administração/DSST-URH	Administração/ DSST-URH	Não envolve custos específicos	N.º de protocolos/ /parcerias no ano de 2023. Rácio entre o n.º de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia, abrangidas por esta formação e o total de pessoas do sexo sub-representado nesses lugares da empresa, em 2023	2024	Em curso	59

**V. PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE**

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unid. responsáveis/ Ponto focal	Departamentos/ Unid. envolvidas/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da Empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
Promover maior informação quanto ao direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos colaboradores e pelas colaboradoras	Criação de Guia que assegure a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade	. DSST- URH e Org. (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	DSST- URH e Org. (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	Não envolve custos específicos	Legislação referente ao direito de parentalidade consagrada em informação interna da empresa	2024	Criação de um Guia sobre a parentalidade, que engloba esta temática com a respetiva divulgação na intranet a todos os Colaboradores e Colaboradoras	97

**VI. CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL**

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unid. responsáveis/ Ponto focal	Departamentos/ Unid. envolvidas/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da Empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos colaboradores e das colaboradoras	Facilitação do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Administração/DSST (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa  (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	Não envolve custos específicos, para além dos atualmente existentes e decorrentes da situação pandémica vivida	Rácio entre o n.º de colaboradores e colaboradoras efetivamente abrangidos pelo trabalho a partir de casa, e o total de colaboradores/as	Anual	Regime híbrido de trabalho em vigor desde 2023. Revisão anual (próxima revisão em 2025)	138

Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/das que têm responsabilidades familiares	Possibilidade de conciliar a vida profissional, familiar e pessoal com permissões de horários flexíveis, onde se inclui, p. ex., o teletrabalho. Para tal, criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador/trabalhadora com responsabilidades familiares a horário flexível	Administração/DSST/RAI  (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa  (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	Não envolve custos específicos, para além dos atualmente existentes e decorrentes da situação pandémica vivida	Procedimento Interno criado e implementado  Rácio entre o n.º de trabalhadores e trabalhadoras /dos trabalhadores homens com horário flexível e o total de trabalhadores e trabalhadoras.	Anual	Regime híbrido de trabalho em vigor desde 2023. Revisão anual (próxima revisão em 2025)	142/144
	Encorajamento aos trabalhadores homens a usufruir de horário flexível				143			
Prevenir e combater o assédio no trabalho	Melhoria de procedimentos, que assegurem a reparação de danos à vítima de prática de assédio	Administração/DSST: UAJ e Org.  (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	Administração/DSS T: UAJ e Org.  (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	Não envolve custos específicos	Revisão do normativo existente	2024	Concluído	167