



metro
mondego

PLANO PARA A
IGUALDADE DE GÉNERO



Índice

Mensagem do Conselho de Administração	3
01. Estratégia, Missão e Valores	4
02. Enquadramento	6
03. Caracterização e Evolução	7
04. Diagnóstico.....	10
05. Medidas Propostas para 2021	27
05.1 Criação de uma Comissão para a Promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres ..	27
05.2 Realização de Ações de Divulgação da Igualdade entre Mulheres e Homens	27
05.3 Divulgação interna e externa do compromisso da MM com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.....	28
05.4 Divulgação da informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores	28
06. Monitorização	29



Mensagem do Conselho de Administração

Embora a Metro-Mondego, S. A. [MM] seja ainda uma empresa de pequena dimensão, encontra-se sujeita às regras gerais aplicáveis ao setor público empresarial em matéria de planeamento, reporte e respeito das boas-práticas empresariais. Estas obrigações, que são *per se*, em regra, uma virtude, no caso das entidades de menor dimensão, como é o caso, implicam um esforço relativo de maior peso. Por esse motivo não foi possível em momento anterior apresentar o Plano para a Igualdade de Género da empresa, o que não significa que não tenham vindo a ser aplicados os princípios subjacentes e muito menos que tenham sido descuradas as regras jurídicas aplicáveis neste domínio. Pelo contrário, não só a MM aplica com rigor os normativos vigentes, mas também tem vindo a desenvolver o adequado esforço para promover, à sua escala, a igualdade de género, reconhecendo-a como pilar da justiça social.

No plano conjuntural, será relevante sublinhar que o facto de ainda não ter sido superiormente aprovado o Regulamento de Carreiras da empresa limita algumas dimensões deste plano. O mesmo sucede com algumas das regras atualmente aplicáveis ao Setor Empresarial do Estado em matéria de remuneração e contratação de trabalhadores. Porém, estas limitações não impedem o esforço da empresa na consecução dos objetivos estabelecidos, mas apenas limitam o perímetro dos resultados alcançáveis.

Tratando-se do primeiro exercício de planeamento neste domínio, o documento aqui apresentado integra-se no processo de melhoria contínua agora iniciado, pelo que em anos vindouros será certamente possível ir mais longe na preparação, não tanto nas componentes de descrição e diagnóstico, mas sobretudo estabelecendo ambições simultaneamente exigentes e realistas. Para esse efeito contamos com a colaboração de todas as partes interessadas, entre as quais se destacam as e os colaboradores da empresa que sempre deram provas do mais elevado profissionalismo e dedicação.

Coimbra, abril de 2021

O Conselho de Administração



01. Estratégia, Missão e Valores

A Missão da Metro-Mondego, S. A. [MM] é subsidiária da ambição que presidiu à sua criação e que, genericamente, pode ser equacionada pela importância de suprir necessidades de mobilidade na área geográfica dos municípios de Coimbra, Miranda do Corvo e Lousã afirmando-se, por esta via, como um instrumento decisivo para melhorar a qualidade de vida das populações abrangidas. Em concreto, a Missão da MM agrega as seguintes dimensões:

- Implementar e explorar o Sistema de Mobilidade do Mondego [SMM] na área geográfica dos municípios de Coimbra, Lousã e Miranda do Corvo, otimizando a utilização dos recursos afetos ao projeto;
- Promover a mobilidade sustentável, colocando os meios disponíveis e o conhecimento acumulado ao serviço da região, dos seus habitantes e visitantes, incentivando ativamente a implementação de soluções inovadoras em matéria de mobilidade, de oferta de serviços urbanos integrados e de proteção do ambiente;
- Assegurar a manutenção e renovação da infraestrutura, com elevadas condições de segurança, interoperabilidade e de continuidade do serviço público.

A Visão da MM pondera o impacto da sua atividade num horizonte de longo prazo e projeta três perspetivas entendidas como necessárias para que esse futuro possa ser alcançado:

- Ser uma organização inovadora, interagindo com as populações e assegurando de modo eficaz a implementação e a exploração do SMM, visando alcançar elevados padrões de qualidade de serviço público.
- Ser um parceiro das autarquias e dos demais agentes no desenvolvimento de um sistema de transportes integrado, que contribua para a melhoria das acessibilidades e do desenvolvimento económico e social, bem como para as condições de coesão territorial e de qualificação urbana.
- Participar, juntamente com os diversos atores económicos, sociais e académicos, no desenvolvimento sustentável, de melhoria da qualidade de vida e de aumento da atratividade da região.

A MM pauta as suas ações tendo como referência os seguintes Valores:

- Serviço Público de elevada qualidade com foco nas pessoas e salvaguarda da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens;
- Transparência e integridade em todas as intervenções e relações com partes interessadas;
- Rigor e responsabilidade no cumprimento das tarefas profissionais;
- Espírito de equipa, procurando a orientação para objetivos comuns, valorizando a partilha de conhecimento, o mérito e a equidade;



- Sustentabilidade, promovendo a mobilidade ecológica e a qualidade de vida através da adoção das melhores práticas do sector e da consciencialização ambiental interna e externa;
- Inclusão, desenvolvendo soluções de mobilidade que permitam a todos deslocarem-se conforme as suas necessidades, independentemente da sua condição física, social ou género.

Considerando o atual estado de desenvolvimento do SMM, em 2020 a MM mantém a sua natureza de “*empresa de projeto*”, focada na disponibilização do sistema e, portanto, não tendo ainda capacidade de gerar receitas relevantes, nomeadamente no que concerne a proveitos resultantes da exploração do sistema. De acordo com a programação em curso, este estatuto deverá manter-se até 2022.

A MM está focada na promoção e realização de um sistema de transporte público atrativo, moderno, eficiente e sustentável, como contributo essencial para o desenvolvimento e economia da região e atento ao objetivo de internacionalização do sistema urbano da região como previsto no Programa Nacional da Política de Ordenamento do Território [PNPOT]. Para tal é essencial manter níveis satisfatórios de resposta para as necessidades de mobilidade das populações, contribuindo para o reforço das condições de intermodalidade e integração entre os diversos sistemas de transporte e da articulação das políticas de mobilidade com o ordenamento do território.



02. Enquadramento

A Constituição da República Portuguesa [CRP] consagra, no seu artigo 13.º, o Princípio da Igualdade.

O Princípio da Igualdade como estruturante do Estado de direito democrático e social estabelece que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei e que ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Incumbe ao Estado a tarefa fundamental de promover a igualdade entre homens e mulheres, conforme consta na alínea g) do artigo 9.º da CRP.

Neste enquadramento constitucional, o XXI Governo da República reconhece a igualdade e a não discriminação como condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos e que assegura plenamente a participação de todas e de todos, conforme consta na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018 -2030 - Portugal + Igual [ENIND], aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros [RCM] n.º 61/2018, de 21 de maio.

Dando cumprimento ao disposto no artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que aprovou 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, ao disposto na RCM n.º 61/2018, de 21 de maio e ao disposto no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, a empresa Metro Mondego S.A. elabora e divulga o presente Plano para a Igualdade entre Homens e Mulheres.

Conforme estabelecido no Despacho Normativo citado, este documento cobre as dimensões seguintes:

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



03. Caracterização e Evolução

	Unidades	2020	2019	2018
COLABORADORES				
Total de colaboradores ⁽¹⁾	#	12	10	10
Colaboradores masculinos	%	75%	80%	90%
Colaboradores femininos	%	25%	20%	10%
Colaboradores femininos em posição de gestão	%	0	0	0
COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO				
Conselho de Administração				
Masculino	#	2	2	3
Feminino	#	1	1	0
Quadro Permanente				
Masculino	#	7	6	6
Feminino	#	2	1	1
Contratos a Termo				
Masculino	#	0	0	0
Feminino	#	0	0	0
COLABORADORES POR TIPO DE OCUPAÇÃO				
Tempo integral				
Masculino	#	9	8	7
Feminino	#	2	1	1
Tempo Parcial				
Masculino	#	0	0	0
Feminino	#	0	0	0
ENTRADAS DE COLABORADORES				
Masculino	#	1	0	0
Feminino	#	1	0	0
Rácio F/M de novas entradas	-	1,00	NA	NA
SAÍDAS DE COLABORADORES				
Masculino	#	0	0	0
Feminino	#	0	0	1
COLABORADORES COM DIREITO A LICENÇA DE PAENTALIDADE				
Masculino	#	0	0	0
Feminino	#	0	0	0
REMUNERAÇÃO MÉDIA FIXA ANUALIZADA				
Masculino	€	3039,54	3165,83	2819,44
Feminino	€	1730,46	1451,64	1451,64
Rácio salarial por género (F/M)	-	0,57	0,46	0,51

⁽¹⁾ Inclui, em 2019 e 2020, uma colaboradora do sexo feminino, Vogal do Conselho de Administração, com funções não executivas.

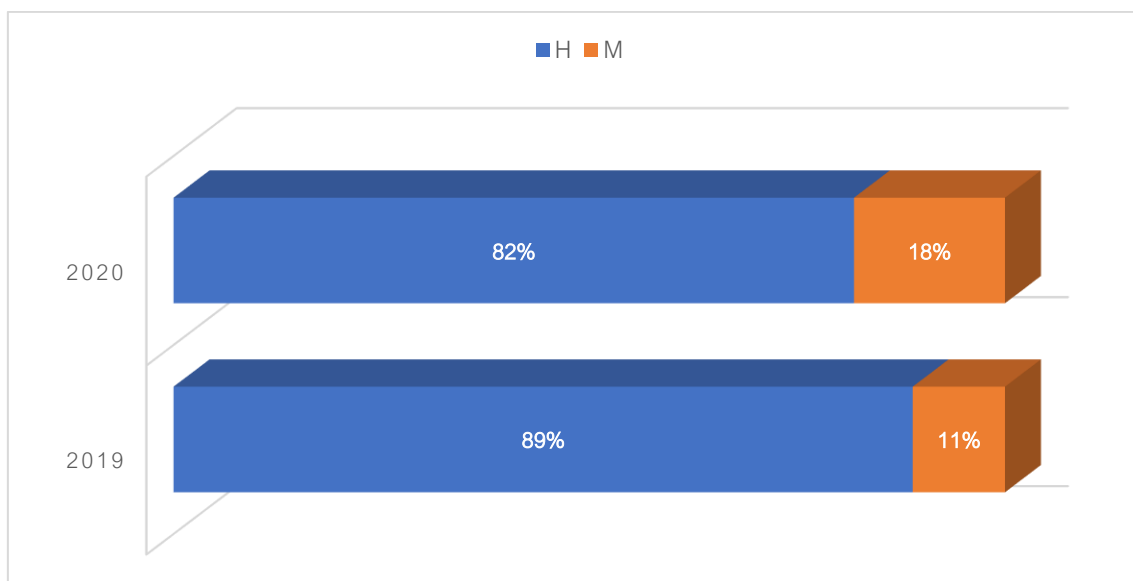


A MM é uma empresa cujo Quadro de Pessoal se reduziu expressivamente no período de 2010 a 2020, processo associado às fases de indecisão e reorientação do Sistema de Mobilidade do Mondego [SMM]. Um primeiro passo no sentido da inversão dessa tendência ocorreu precisamente em 2020 com a contratação de 2 trabalhadores.

No final de 2020, o número total de colaboradores da empresa, incluindo os dois elementos executivos do Conselho de Administração, ascendia a 11 pessoas, mais dois do que no final de 2019.

O universo dos trabalhadores integra apenas dois elementos do sexo feminino, representando 18% do efetivo total, quota que se afigura, mesmo assim, bastante superior à registada em 2019 (11%). Esta reduzida percentagem não indicia qualquer prática discriminatória. Efetivamente, desde 2010, os vínculos que cessaram com a MM eram todos de colaboradores do sexo feminino o que, não havendo novas admissões até ao final de 2020, gerou um forte desequilíbrio no rácio entre o número de homens e mulheres.

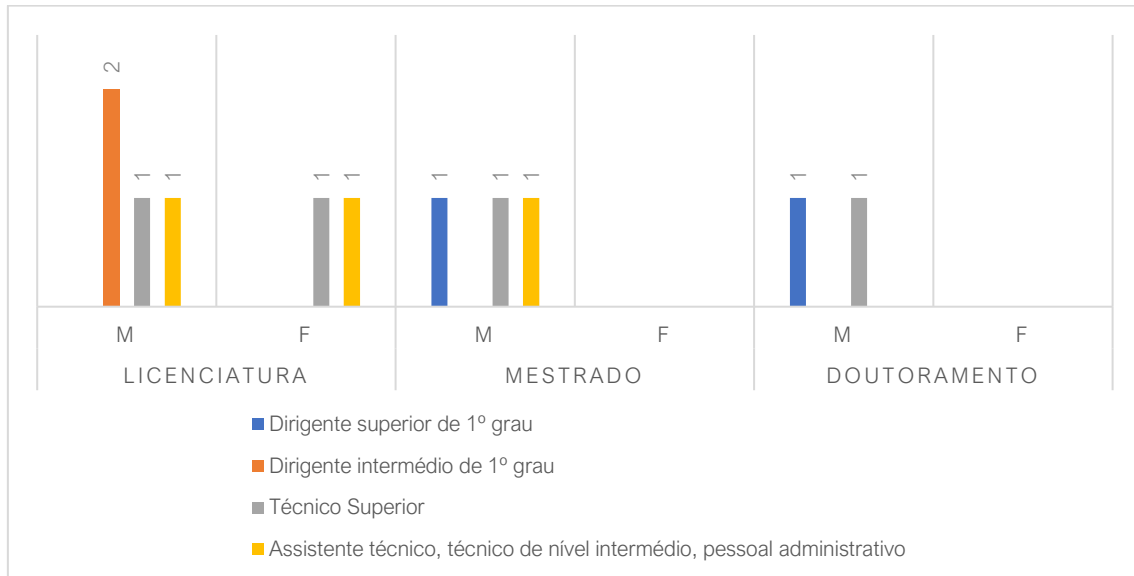
Figura 1 – Colaboradores por Género



Todos os colaboradores da MM têm formação superior, com áreas de formação que vão desde a engenharia (mecânica, eletrotécnica e civil) às humanísticas, como a economia, a contabilidade, o direito e as letras. Embora se evidencie que o nível médio de formação é superior para os colaboradores do sexo masculino, esse facto não decorre de nenhuma prática discriminatória, até porque a empresa sempre tem apoiado a qualificação dos seus recursos, quer através da participação em ações de formação profissional quer criando condições que facilitem a obtenção de graus académicos (cf. Capítulo 6 do Relatório de Sustentabilidade 2020, páginas 20 a 29).



Figura 2 – Colabores por Níveis de Escolaridade





04. Diagnóstico

Apresenta-se nas páginas seguintes a matriz de apoio ao diagnóstico, elaborada nos termos do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, e do Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade, publicado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego [CITE], cf. documento disponível em http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Planos_Igualdade_Guiao.pdf.



1. Estratégia, Missão e Valores da Empresa			
Questões para a Realização do Diagnóstico	Sim	Não	Observações
A empresa tem publicado no seu sítio da internet e na intranet (se existente) o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?		Não	A MM está a elaborar pela primeira vez o seu Plano para a Igualdade
A empresa tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		Não	Na revisão a efetuar nos próximos meses, será incluída nos valores da empresa a explicitação do compromisso da promoção da igualdade
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?		Não	A incluir nos vários documentos estratégicos
A empresa estabeleceu ou tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens?		Não	A definir para 2021
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?		Não	A criar para 2021
Em todos os instrumentos da empresa, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	Sim		Ver Relatórios de Gestão
No ano de referência, a empresa afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		Não	
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?		Não	A promover em 2021
A empresa divulga interna e externamente o seu compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		Não	A divulgar em 2021
A empresa divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens?		Não	A divulgar em 2021
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?		Não	A empresa tem inculcido nos colaboradores a regra da compensação sempre que possível. São exemplo disso as ausências para consultas ou reuniões relacionadas com familiares diretos, ou a presença de descendentes no local de trabalho.



<p>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?</p>	<p>Sim</p>		
<p>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?</p>	<p>Sim</p>		<p>A empresa realiza reuniões regulares em é dada oportunidade a cada colaborador para se pronunciar sobre o que entender por conveniente. São exemplo desta prática as reuniões semanais em período de confinamento em que se permitiu a opção pela não inclusão numa escala de presenças no escritório em sistema rotativo, dos que manifestaram dificuldades em conciliar a presença com a vida familiar e pessoal.</p>
<p>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?</p>	<p>Sim</p>		<p>O procedimento implica a apresentação formal ao Responsável pelos Recursos Humanos que depois encaminha ao Conselho de Administração.</p>
<p>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?</p>	<p>Sim</p>		
<p>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)?</p>	<p>Sim</p>		
<p>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?</p>	<p>Sim.</p>		
<p>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?</p>	<p>Sim</p>		



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?		Não	
Prevenção de práticas discriminatórias			
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?		Não	Será concretizado em 2021 (divulgação do Plano no sistema de documentação interna (filedoc) em processo individual do colaborador)
2. Igualdade no acesso a emprego			
2.1 Anúncios, Seleção e Recrutamento			
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?	Sim		A empresa define previamente as condições obrigatórias de admissão para avaliação independentemente do género
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?	Sim		
A empresa proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?	Sim		São identificadas com clareza as condições obrigatórias de admissão, não sendo estas enviesadas seja a que título for.
Na constituição de equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?		Não	Sempre que possível esse equilíbrio é promovido. No entanto, a reduzida dimensão da empresa não permite, por vezes, o equilíbrio desejado nomeadamente porque há a necessidade dos Responsáveis de Departamento serem elementos dos Júris.
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?		Não	As orientações estão centradas nas condições obrigatórias de admissão, independentemente do género
A empresa encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as?	Sim		



Prevenção de práticas discriminatórias			
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?	Sim		Sim, não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo
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?	Sim		
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?	Sim		
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?	Sim		
2.2 Período Experimental			
Prevenção de práticas discriminatórias			
No período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção?	Sim		
2.3 Não renovação de contratos a termo			
Prevenção de práticas discriminatórias			
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?			N/A em 2020 No passado verificou-se a substituição temporária de colaboradora no gozo de licença de maternidade
3. Formação Inicial e Contínua			
A empresa, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?	Sim		
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?		Não	A incluir no plano de formação para 2021
A formação promovida na/pela empresa é oferecida no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido?	Sim		
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?	Sim		



Prevenção de práticas discriminatórias			
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?	Sim		
A empresa assegura a oportunidade a mulheres e a homens de terem igual acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei?	Sim		
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?	Sim		
4. Igualdade nas Condições de Trabalho			
4.1 Avaliação de desempenho			
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?	Sim		A MM aguarda a aprovação do Regulamento de Carreiras pela Tutela Financeira para iniciar o processo de avaliação dos seus trabalhadores
A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na avaliação de desempenho para prevenir enviesamentos de género?			Prejudicado
Existe algum sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho?			Prejudicado
As ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho são aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens e mulheres?			Prejudicado
A empresa divulga o modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas?			Prejudicado
Prevenção de práticas discriminatórias			
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?	Sim		



4.2 Avaliação de desempenho			
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?	Sim		
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?	Sim		
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?			N/A em 2020 (não foi nomeado nenhum trabalhador/a para cargo de chefia)
A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)?			N/A em 2020
A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio?			N/A em 2020
A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas?			Prejudicado por ainda não se encontrar em execução a avaliação de desempenho
A empresa tem implementado um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?		Não	
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?		Não	
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?			N/A em 2020
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?			N/A em 2020
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?			N/A em 2020
A empresa, quando tem de selecionar alguém para uma posição internacional, procura assegurar um tratamento			N/A



equitativo das candidaturas no que concerne à aplicação do princípio da igualdade e não discriminação?			
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?			N/A em 2020
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?		Não	
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?			N/A em 2020
A empresa participa em eventos das 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?			N/A em 2020
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)?			N/A em 2020
Prevenção de práticas discriminatórias			
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?	Sim.		
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?			N/A - Trata-se de apenas uma pessoa (Fiscal Único)
Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo no órgão de administração da empresa?	Homens 2	Mulheres 1	
Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo nos órgãos de fiscalização da empresa?	Homens 1	Mulheres 0	
4.3 Salários			
A empresa tem definida uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por função?	Sim		A MM aguarda a aprovação do Regulamento de Carreiras pela Tutela Financeira
Existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa?	Sim		



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?		Não	
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?			N/A em 2020
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?			N/A em 2020
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?		Não	A MM aguarda a aprovação do Regulamento de Carreiras pela Tutela Financeira
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?			N/A em 2020
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)?		Não	A reduzida dimensão da empresa não justificou a produção deste relatório. Para categorias iguais são praticadas remunerações iguais.
A empresa tem divulgado internamente a informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, disponibilizando essa informação no respeito sítio da internet (tal como previsto pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014)?		Não	A reduzida dimensão da empresa não justificou a divulgação
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)?			N/A
Prevenção de práticas discriminatórias			
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”?		Não	A MM aguarda a aprovação do Regulamento de Carreiras pela Tutela Financeira
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”?	Sim		



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?	Sim		
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?	Sim		
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?	Sim		
Os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina?			N/A em 2020
A empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?	Sim		
A empresa divulga informações sobre as remunerações junto das estruturas representativas de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal é solicitado?	Sim		
5. Proteção na Parentalidade			
5.1 Licenças/Licenças Partilhadas			
A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei?			N/A em 2020
A empresa concede aos trabalhadores homens licenças parentais com duração superior à prevista na lei?			N/A em 2020
A empresa concede às trabalhadoras licenças parentais com duração superior à prevista na lei?			N/A em 2020
A empresa concede aos trabalhadores homens que foram pais benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?			N/A em 2020
A empresa concede às trabalhadoras que foram mães benefícios monetários, ou em espécie, superiores aos previstos na lei?			N/A em 2020
A empresa concede aos trabalhadores homens licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?			N/A em 2020
A empresa concede às trabalhadoras licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?			N/A em 2020
A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?			N/A em 2020



A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?			N/A em 2020
A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?			N/A em 2020
A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?			N/A em 2020
A empresa procede a contratações para substituir temporariamente trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade?			N/A em 2020
Prevenção de práticas discriminatórias			
A empresa afixa nas suas instalações ou divulga de forma adequada toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, consagra no mesmo toda essa legislação?	Sim		A empresa aplica a legislação no que se refere ao direito da parentalidade.
A empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores?	Sim		
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?			N/A em 2020
Em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozaram a licença por interrupção da gravidez?			N/A em 2020
Por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores tiveram direito a licença parental inicial?			N/A em 2020
Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental exclusiva do pai?			N/A em 2020
As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental exclusiva da mãe?			N/A em 2020
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?			N/A em 2020
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?			N/A em 2020
Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozaram a licença por adoção?			N/A em 2020
A empresa respeitou o direito a licença parental complementar, após comunicação do trabalhador ou da trabalhadora, nos termos da lei?			N/A em 2020
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a?	Sim		
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica?			N/A em 2020



5.2 Dispensas, Faltas			
A empresa concede aos trabalhadores homens dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?		Não	
A empresa concede às trabalhadoras dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?		Não	
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?		Não	
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?		Não	
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?		Não	
A empresa concede às trabalhadoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?		Não	
Prevenção de práticas discriminatórias			
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para a adoção?			N/A em 2020
A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável?			N/A em 2020
A empresa respeitou o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais?			N/A em 2020
A empresa respeita o direito a dispensa para aleitação do pai trabalhador e o direito a dispensa para amamentação ou aleitação da mãe trabalhadora?			N/A em 2020
A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a filho/a?	Sim		
A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a neto/a?			N/A em 2020
5.3 Redução do Tempo de Trabalho			
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?			N/A em 2020
5.4 Formação para Reinserção Profissional			
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?			N/A em 2020



Prevenção de práticas discriminatórias			
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica?			N/A em 2020
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)?			N/A em 2020
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?			N/A em 2020
A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho no período noturno?			N/A em 2020
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?			N/A em 2020
5.5 Proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental			
Prevenção de práticas discriminatórias			
A empresa cumpriu o disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, tendo solicitado parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?			N/A em 2020
5.6 Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou com trabalhador/a no gozo de licença parental			
Prevenção de práticas discriminatórias			
A empresa cumpriu o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, tendo comunicado à CITE a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?			N/A em 2020
6. Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal			
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?		Não	



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?		Não	
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)?		Não	
A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de proximidade (ex.: lavandaria, catering/take away, pequenas reparações)?		Não	
A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar?		Não	
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)?		Não	
A empresa possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Sim		
A empresa prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Sim		
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?	Sim		
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?	Sim		
6.1 Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial			
A empresa concede, por sua iniciativa, horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Sim		
A empresa encoraja os homens a usufruir de horário de trabalho flexível?	Sim		
A empresa proporciona formação/orientação a chefias intermedias para, na concessão de horário flexível de trabalho, terem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?			N/A em 2020



Prevenção de práticas discriminatórias			
A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu horário flexível?			N/A em 2020
A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu trabalho a tempo parcial?			N/A em 2020
Tendo havido intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa solicitou a emissão de parecer prévio junto da CITE?			N/A em 2020
No caso de existir parecer emitido pela CITE desfavorável à intenção de recusa de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeitou o parecer, permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário solicitado?			N/A em 2020
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?			N/A em 2020
Na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considera a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras?			N/A em 2020
6.2 Faltas			
A empresa concede períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?		Não	
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?		Não	
Prevenção de práticas discriminatórias			
A empresa considera faltas justificadas: <ul style="list-style-type: none"> 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? 	Sim		
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?	Sim		
6.3 Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar			
Prevenção de práticas discriminatórias			



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?			N/A em 2020
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?			N/A em 2020
6.4 Teletrabalho			
A empresa aplica, por sua iniciativa própria, o teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Sim		
Prevenção de práticas discriminatórias			
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?	Sim		
6.5 Jornada contínua			
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?			N/A em 2020
Prevenção de práticas discriminatórias			
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?			N/A em 2020
6.6 Meia-Jornada			
Prevenção de práticas discriminatórias			
A empresa concedeu a modalidade de meia jornada a pedido de trabalhador ou trabalhadora – i) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?			N/A em 2020
7. Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho			
A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio no trabalho?		Não	A implementar em 2021
A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio sexual no trabalho?		Não	A implementar em 2021
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?		Não	A implementar em 2021



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?	Sim		O procedimento instituído está assente na prestação de uma informação RH ao Responsável de RH para depois ser submetido ao CA que delibera as medidas a adotar
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?	Sim		Informação RH
Existem na empresa procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática do assédio?		Não	
Prevenção de práticas discriminatórias			
Ocorreram situações de prática de assédio no trabalho?	Sim		
Se a resposta foi “sim”: A empresa conferiu o direito de indemnização à vítima de prática de assédio?		Não	
Se a resposta foi “não”: A empresa garantiu que o ou a denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo?	Sim		
Se a resposta foi “sim”: A empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio?		Não	
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?			
A empresa adotou código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho?	Sim		Código de Ética
Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaurou procedimento disciplinar?			N/A em 2020



05. Medidas Propostas para 2021

Apresentam-se nos pontos seguintes as principais medidas a desenvolver neste âmbito durante o ano de 2021.

05.1 Criação de uma Comissão para a Promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres

A Comissão para a Promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres será constituída nos termos referidos no ponto 6 e desempenhará um papel particularmente relevante no domínio da Promoção da Igualdade, ficando incumbida de realizar um conjunto de tarefas, nomeadamente:

- Acompanhamento do Plano para a Igualdade de Género e reporte da sua execução ao Conselho de Administração (cf. ponto 6);
- Proposta de objetivos quantificados no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens;
- Reavaliação dos Valores e Compromissos da empresa e, caso entenda necessário, propor ajustamentos visando intensificar a promoção da igualdade entre mulheres e homens;
- Proposta de formação relacionada com a temática da igualdade entre mulheres e homens;
- Analisar e propor medidas para prevenir a prática do assédio no trabalho ou outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade;
- Analisar e propor 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;
- Avaliar a possibilidade de realização de um protocolo com entidade externa para apoiar a MM em matéria de promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens.

05.2 Realização de Ações de Divulgação da Igualdade entre Mulheres e Homens

Esta medida consistirá:

- Na informação e divulgação junto dos colaboradores do Plano para a Igualdade de Género;
- Na realização de ações de sensibilização e discussão para aspetos específicos relevantes em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

A execução desta ação está cometida ao responsável do Departamento Administrativo e Financeiro.



05.3 Divulgação interna e externa do compromisso da MM com a promoção da igualdade entre mulheres e homens

Esta medida consistirá na divulgação junto dos colaboradores e disponível para todas as partes interessadas dos documentos relativos à promoção da igualdade entre mulheres e homens (*e.g.*, Plano para a Igualdade de Género).

A execução desta ação está acometida ao responsável do Departamento de Comunicação e Marketing.

05.4 Divulgação da informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores

Esta medida consistirá na divulgação junto dos colaboradores, dos trabalhadores e das trabalhadoras, da informação tida por relevante em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo.

A execução desta ação está acometida ao responsável do Departamento de Comunicação e Marketing, em articulação com os responsáveis dos Departamentos Administrativo e Financeiro e Jurídico.



06. Monitorização

O conjunto de medidas definidas pela MM (cf. ponto 05) será objeto de acompanhamento contínuo por uma Comissão, designada pelo Conselho de Administração para esse efeito, que integra 3 elementos da empresa, a saber: Dra. Dora Ferro, Dr. Rafael Reis e Dra. Helena Duarte.

Esta Comissão, no quadro da atividade para a qual foi designada, deverá interagir com as diversas áreas da empresa, devendo apresentar à Administração um reporte semestral, com uma síntese da execução do plano, podendo propor, sempre que se justifique, ações e medidas complementares que tenha por justificadas.

Complementarmente, poderão igualmente as pessoas que exercem funções na MM apresentar sugestões de melhoria à referida Comissão, seja para melhorar o cumprimento das medidas previstas seja para constarem em planos futuros. Por sua vez, a Comissão deverá sistematizar as propostas recebidas e apresentar outras que entenda oportunas para decisão do Conselho de Administração.