



MUSAMI

OPERAÇÕES MUNICIPAIS DO AMBIENTE E.I.M., S.A.

Relatório Plano para a Igualdade e Não Discriminação



27 de julho de 2023

Aprovado C.A. 12 de setembro 2023

Geramos valor para a natureza

Índice

Introdução	3
Enquadramento	4
Equipa responsável pela gestão do Plano para a Igualdade e não discriminação	5
Estrutura Organizacional	5
Execução	8
Estratégia, missão e valor	8
Igualdade no acesso a emprego	9
Formação inicial e contínua	10
Igualdade nas condições de trabalho	11
Proteção da parentalidade	12
Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	12
Prevenção da prática de assédio no trabalho	13
Monitorização	14
Considerações Finais	14
ANEXOS	15



Introdução

Em cumprimento com o disposto no Despacho Normativo N.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um guião de apoio à elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7 da Lei Nº 62/2017, de 1 de agosto, procede-se à elaboração do presente relatório de avaliação anual do Plano para a Igualdade e não Discriminação.

O Plano para a Igualdade e não Discriminação na MUSAMI – Operações Municipais do Ambiente, EIM, S.A., foi aprovado pelo Concelho de Administração a 14 de maio de 2021. O mesmo foi elaborado tendo em conta as diretrizes da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Aquando da elaboração do plano em causa, foram identificados e analisados os riscos que possam expor a organização a atos de discriminação e assédio no local de trabalho. Consequentemente, foram ponderadas as medidas preventivas e corretivas que permitem reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados.

O guia de apoio para a elaboração dos planos para a igualdade, apresentado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), prevê as seguintes áreas estratégicas da dimensão da igualdade:

1. Estratégia, missão e valores;
2. Igualdade no acesso a emprego;
3. Formação inicial e contínua;
4. Igualdade nas condições de trabalho;
5. Proteção da parentalidade;
6. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
7. Prevenção da prática de assédio no trabalho.

Estas áreas estratégicas estão contempladas no Plano para a Igualdade e não Discriminação atual, sendo que o mesmo encontra-se divulgado para consulta na Intranet e no site da MUSAMI. O presente relatório passa por especificar que a empresa está em cumprimento com as mesmas.



Enquadramento

A MUSAMI – Operações Municipais do Ambiente, EIM, S.A. (doravante “MUSAMI” ou “Empresa”) apresentou o Plano para a Igualdade e não Discriminação à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), sendo que esta segunda entidade procedeu à sua análise e emitiu uma recomendação, nomeadamente, N°22/CITE/2022, onde refere alguns aspetos que deverão ser ajustados às diretrizes que a mesma indicou às empresas para a elaboração do Plano para a Igualdade e não Discriminação.

Recomendou que a MUSAMI procedesse a um novo autodiagnóstico através da plataforma disponibilizada pela CITE, através do portal: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt>, sendo que este ficou disponível após a entrega do plano aprovado em Conselho de Administração em 14 de maio de 2021. Assim, dando cumprimento ao recomendado, a empresa procedeu com o novo autodiagnóstico, qual anexamos ao plano atualizado, permitindo identificar o que a MUSAMI já cumpre e o que será necessário implementar, sendo aplicável.

Para além da recomendação mencionada anteriormente, foi proposto à empresa averiguar as diferenças salariais existentes entre mulheres e homens, utilizar uma linguagem inclusiva, especificando o termo sexo em vez de género na caracterização dos recursos humanos e a realização de ações de formação em matéria de igualdade e não discriminação dirigida a todas as categorias profissionais através dos Laboratórios de Igualdade da CITE. Salientando, ainda, a importância de previamente à elaboração do Plano auscultar os trabalhadores e as trabalhadoras da empresa e aplicar a matriz de apoio à monitorização da execução do Plano para a Igualdade e não Discriminação.

Em conformidade com o descrito no Plano para a Igualdade e não Discriminação e com a recomendação pela CITE, é parte integrante da estratégia da empresa que se aplique medidas que permitam a promoção da igualdade. Deste modo, procedeu-se ao ajuste do Plano, atualmente em vigor, respeitando as recomendações da CITE, bem como as medidas já aplicadas pela empresa.

Face ao exposto, os dados que serão apresentados no presente relatório reportam à data de 30 de junho de 2023, podendo apurar que houve alterações face à informação apresentada aquando do Plano aprovado pela CA em 14 de maio de 2021.



Equipa responsável pela gestão do Plano para a Igualdade e não discriminação

A equipa responsável pela gestão do plano é constituída por um colaborador/a da área de recursos humanos e mais duas direções distintas, nomeadamente:

1. Carolina Feliciano/Sandra Carreiro (substituição) [Direção de Ambiente e Recursos Humanos] – **Coordenação**;
2. Nuno Correia [Direção de Infraestruturas e Equipamentos] / Filipe Andrade [Subdireção de Manutenção] (substituição);
3. Sónia Aguiar [Direção de Aterros, Logística, Valorização Orgânica e Reciclagem] / Cátia Silva [Direção Administrativa e financeira] (substituição).

Estrutura Organizacional

A MUSAMI – Operações Municipais do Ambiente, E.I.M., S.A., foi criada em 19 de dezembro de 2006, é composta por um Conselho de Administração, presidido pelo Dr. Ricardo Rodrigues, tendo como vogais da mesa autarca da Lagoa, Dra. Cristina Calisto e o Presidente da Câmara Municipal do Nordeste, Dr. António Miguel Soares, sendo o Diretor-Geral, o Dr. Carlos Andrade Botelho.

Atualmente, a MUSAMI tem cinco cargos de direção, sendo que dois cargos são compostos por duas mulheres (40%) e os restantes por três homens (60%).

Para além dos cargos de direção, a MUSAMI à data de 30 de junho de 2023, continha 142 postos de trabalho, dos quais 93 representados pelo sexo masculino (65,49%) e 49 representados pelo sexo feminino (34,51%).



Missão

A missão da MUSAMI - Operações Municipais do Ambiente, E.I.M., S.A é a gestão de sistemas de depósito, tratamento e valorização de resíduos sólidos assim como assegurar atividades acessórias no domínio da proteção do meio ambiente, nomeadamente:

- Propondo, elaborando e intervindo em projetos, programas e planos de desenvolvimento integrado na ilha de São Miguel;
- Fornecendo ao Governo Regional ou a outras entidades neles interessadas, a informação e colaboração convenientes;
- Respondendo a consultas que lhe forem formuladas pelo Governo Regional sobre iniciativas legislativas relativas aos municípios;
- Criando, mantendo e aperfeiçoando serviços próprios de informação de apoio aos Municípios;
- Proporcionando ações de formação e aperfeiçoamento profissional dos funcionários municipais;
- Estabelecendo relações que reforcem os princípios municipalistas ou contribuam para a saúde, cultura e bem-estar dos munícipes;

Visão

Respondendo aos compromissos definidos e assumidos no estabelecimento da sua Missão, o Conselho de Administração, estabelece como principais vetores da visão da MUSAMI:

- Manter e consolidar as atividades de triagem, confinamento técnico (aterro), valorização e encaminhamento para valorização de resíduos;
- Alargar a abrangência da sua atividade a outras que contribuam para o cumprimento da missão;
- Ser uma entidade de referência, a nível regional, na prestação de serviços à comunidade e ao ambiente e de capacidade e credibilidade técnica;
- Ser reconhecida como uma entidade de atitudes pró-ativas na procura de melhores desempenhos nos pilares ambiental e social da sustentabilidade;
- Melhorar o seu desempenho operacional, optando por tecnologias mais eficientes, sempre que economicamente viáveis à sustentabilidade económico-financeira da atividade.



Política

A MUSAMI – Operações Municipais do Ambiente, E.I.M., S.A. ao implementar e gerir um sistema integrado, ambientalmente correto e economicamente sustentável, para tratamento e valorização dos resíduos urbanos, tendo em consideração as quatro perspetivas de gestão:

PERSPETIVA FINANCEIRA

- Promover a utilização das Melhores Técnicas Disponíveis e Boas Práticas na Gestão Integrada dos Resíduos Sólidos Urbanos em conformidade com o Plano Estratégico de Resíduos mantendo uma atitude visionária e de constante inovação no que respeita à Gestão dos Resíduos Sólidos Urbanos;
- Gerar riqueza que permita investimentos sustentados e em harmonia com os interesses e necessidades das partes interessadas, tendo sempre presente as preocupações de sustentabilidade económico-financeira, optando pela análise criteriosa da viabilidade dos investimentos, pelo rigor na gestão dos recursos e pelo controlo dos custos.

PERSPETIVA CLIENTES

- Apoiar iniciativas de carácter social, educativo, cultural e ambiental;
- Promover uma aproximação à sociedade através de mecanismos que colocamos ao seu dispor para a sua auscultação;
- Assegurar, de uma forma continuada, as necessidades e expectativas das partes interessadas, aumentando progressivamente a confiança na MUSAMI.

PERSPETIVA INTERNA

- Cumprir as obrigações de conformidade, as exigências legais aplicáveis e outras que subscreva, incluindo as relativas a qualidade, ambiente, saúde e segurança no trabalho, eficiência energética, uso e consumo de energia;
- Assegurar a disponibilidade de informação e de todos os recursos necessários para atingir os objetivos e metas;
- Informar, sensibilizar e formar os colaboradores da MUSAMI, e outras partes interessadas, relativamente aos aspetos significativos de ambiente, segurança e saúde no trabalho, qualidade e gestão energia;
- Consulta e participação dos trabalhadores, informando, formando e envolvendo os

Geramos valor para a natureza





colaboradores e prestadores de serviços;

- Fomentar a integração da MUSAMI na sociedade, através da realização de ações socialmente responsáveis, destinadas a reduzir os impactes negativos da sua atividade, bem como a criar e a maximizar os seus impactes positivos;
- Fornecer condições de trabalho seguras e saudáveis para a prevenção de lesões e problemas de saúde relacionadas com o trabalho, através de uma análise rigorosa e profunda das atividades e seus riscos, potenciando a eliminação de perigos e riscos de saúde e segurança no trabalho;
- Adquirir produtos e serviços energeticamente eficientes e a conceção de infraestruturas orientada para a melhoria do desempenho energético.

PERSPETIVA DE INOVAÇÃO E APRENDIZAGEM

- Monitorizar e rever o sistema integrado de gestão de ambiente, segurança e saúde no trabalho, qualidade e energia, por forma a melhorar continuamente o seu desempenho e eficácia;
- Proporcionar as adequadas condições de trabalho aos colaboradores, a valorização dos seus conhecimentos e das suas competências, optando por estimular e promover a sua formação contínua, a sua valorização individual, as boas relações interpessoais, a capacidade de iniciativa e empreendedorismo para projetos internos;
- Promover a proteção do ambiente, assim como, a prevenção da poluição, minimizando os riscos para a segurança e saúde de todos os colaboradores e prestadores de serviços, bem como da comunidade envolvente e promover a qualidade, tendo em consideração a natureza, dimensão, acidentes decorrentes e impactes ambientais potenciais das nossas atividades.

Execução

Estratégia, missão e valor

A MUSAMI em todas as suas vertentes, nomeadamente, Missão, Visão e Política pretende ter o compromisso de promover a igualdade. Assim, onde se lê na Perspetiva Interna da Política da Empresa “Cumprir as obrigações de conformidade, as exigências legais aplicáveis e outras que subscreva,

Geramos valor para a natureza




incluindo as relativas a qualidade, ambiente, saúde e segurança no trabalho, eficiência energética, uso e consumo de energia;” passará a constar: Cumprir as obrigações de conformidade, as exigências legais aplicáveis e outras que subscreva, incluindo as relativas a qualidade, ambiente, saúde e segurança no trabalho, igualdade, eficiência energética, uso e consumo de energia.

A empresa também irá inserir nas diretrizes organizacionais (Mod.071.05_Diretrizes organizacionais) linguagem que promova a igualdade para que as empresas parceiras, subcontratas ou fornecedoras respeitem o princípio da igualdade e não discriminação.

Desta forma a MUSAMI cumpre com a recomendação proposta pela CITE e passa ter incluído na sua Missão, Visão e Política o compromisso com a promoção da igualdade.

Igualdade no acesso a emprego

A MUSAMI quando procede ao recrutamento para qualquer função, nos seus anúncios, utiliza uma linguagem uniforme, não discriminando os/as candidatos/as por sexo. Por forma a elucidar sobre esta medida, apresento abaixo um anúncio como exemplo.


MUSAMI
RECRUTAMENTO

A MUSAMI – Operações Municipais do Ambiente, E.L.M., S. A. pretende recrutar:

Técnico superior – Área de Recursos Humanos (M/F)
Direção de Ambiente e Recursos Humanos (DARH)

Função:

- Elaborar e atualizar documentos de gestão de recursos humanos;
- Acompanhar o processo de avaliação de desempenho;
- Gestão da formação;
- Controlo de registos de assiduidade;
- Elaboração dos mapas de férias;
- Comunicações de vínculos à segurança social, IRT, AT e sindicatos;
- Assegurar os trâmites legais necessários à contratação e cumprimento de normas legais;
- Elaboração de relatórios e estatísticas obrigatórias;
- Garantir todo o processo do processamento salarial;
- Apoiar e organizar os processos de seleção e recrutamento;
- Elaborar pareceres e participar nos estudos desenvolvidos pela MUSAMI;
- Participar nos procedimentos concursais, com o perfil de gestor de procedimento, gestor de contrato e membro de júri.

Perfil desejado:

- Licenciatura em recursos humanos ou gestão, e/ou Pós-graduação ou especializações consideradas relevantes para o desempenho da função;
- Experiência em funções semelhantes (preferencial);
- Facilidade de trabalho em equipa;
- Dinâmico e proativo;
- Sentido de responsabilidade e organização.

Oferece-se:

- Integração em empresa sólida na Região;
- Remuneração compatível com o perfil e experiência demonstrada.

Candidaturas: deverão ser enviadas até dia 25/02/2022, para geral@musami.pt, acompanhadas de currículo detalhado, e mencionar no assunto "Técnico superior DARH"

Geramos valor para a natureza



Outra medida implementada em 2023, face a esta matéria, foi um portal de gestão de currículos, que está interligado ao site da empresa. Permitindo que todos tenham acesso a proceder à sua candidatura de forma espontânea ou aquando de recrutamento para determinada categoria.

JUNTE-SE À NOSSA EQUIPA

<p>JUNTE-SE À NOSSA EQUIPA</p> <p>LISTA DE OFERTAS</p> <p>REGISTAR COMO CANDIDATO</p> <p>RECUPERAR PALAVRA-PASSE</p> <p>SUORTE AO CANDIDATO</p> <p>LOGIN DO CANDIDATO</p> <p>E-MAIL</p> <div style="border: 1px dashed #ccc; height: 20px; width: 100%;"></div> <p>PALAVRA-PASSE</p> <div style="border: 1px dashed #ccc; height: 20px; width: 100%;"></div> <p><input type="checkbox"/> LEMBRAR-ME</p> <p>Login ▶</p>	<p>Na MUSAMI acreditamos que as pessoas são a força motriz das organizações.</p> <p>Aos nossos colaboradores oferecemos uma grande variedade de benefícios aos nossos colaboradores, nomeadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Integração em equipas multidisciplinares; Integração numa equipa dinâmica e numa empresa em crescimento; Todas as regalias em vigor na empresa. <p>Veja as vagas disponíveis!</p> <p>Pesquise os postos de trabalho que se enquadram com as suas competências, experiência e Interesses, através da área funcional e área geográfica. Clique aqui para aceder a nossa lista de ofertas de emprego.</p> <p>Para responder às ofertas de emprego faça o login (no lado esquerdo). Se ainda não tem o seu login, efetue o registo. Após registar deverá preencher todos os campos do seu perfil que lhe são indicados, com a possibilidade de fazer o upload de documentos, adicionar referências profissionais e fazer a avaliação de competências.</p> <p>Caso não encontre uma oferta de emprego de sua preferência, efetue o registo e preencha o perfil de forma a realizar uma candidatura espontânea, desta forma poderá sempre ser considerado para algum processo de recrutamento que se encontre em curso ou futuro e, para o qual o recrutador, considere que tem o perfil desejado.</p> <p>Em qualquer momento, poderá aceder aos seus dados, atualizar e proceder ao exercício dos seus direitos de proteção de dados e de privacidade, designadamente dos direitos de esquecimento.</p> <p>O pedido, por escrito, deverá ser enviado pelo respetivo titular (através do endereço eletrónico utilizado aquando do registo), ao Encarregado da Proteção de Dados, com o endereço de correio eletrónico geral@musami.pt. Não serão considerados pedidos por outros que não pelo titular dos dados, bem como, através de outros endereços eletrónicos.</p> <p>Os serviços disponibilizados destinam-se a maiores de 18 anos. Ao aceder ao website e ao fornecer os seus dados, o Candidato, declara ser maior de 18 anos.</p> <p>Agradecemos antecipadamente o seu interesse em colaborar com a MUSAMI.</p> <p>No caso de alguma dificuldade técnica contacte a Equipa de Suporte via e-mail rh@musami.pt.</p>
--	---

No entanto, ainda existem candidatos/as que não têm acesso a plataformas eletrónicas e, neste sentido, a equipa de recursos humanos aceita candidaturas em suporte de papel, sendo que terão o mesmo tratamento do que aqueles/as se candidatam por via eletrónica. Desta forma garante que exista igualdade no acesso ao emprego profissional.

Formação inicial e contínua

A MUSAMI anualmente elabora o seu plano de formação e engloba todos/as os/as colaboradores/as da empresa, pois todos/as terão direito à participação em formações. A equipa de recursos humanos tem um modelo próprio (Mod.037.02_Plano_de_Formação) que monitoriza e regista a participação de cada funcionário/a nas ações de formação.



Neste modelo é discriminado o nome do trabalhador, a data de realização da ação, a necessidade da área de formação, os objetivos esperados e os conteúdos programáticos, os custos associados à formação e se esta foi ou não eficaz. Este modelo permite então monitorizar que a empresa cumpre com o número de horas de formação obrigatórias anuais para cada trabalhador/a.

Conforme a recomendação da CITE e, sendo apurado através do autodiagnóstico feito, já se encontra em vigor a implementação de formações relacionadas à promoção da igualdade. Ou seja, a equipa de recursos humanos irá proceder à procura e análise de uma formação que se possa adjudicar ao plano de formação atual e permitir a participação dos seus colaboradores.

Para além das formações direcionadas à promoção para a igualdade, a MUSAMI já permitiu que elementos da sua equipa de trabalho frequentasse ações de formação relacionadas com o código de conduta e ética profissional e de prevenção da prática de assédio no trabalho.

Igualdade nas condições de trabalho

Quando a MUSAMI promove a igualdade de acesso ao emprego profissional, cumulativamente, promove a igualdade nas condições de trabalho. Os trabalhadores e as trabalhadoras da empresa são avaliados de igual forma, em dois períodos no ano, ao final do 1º semestre e no fim do 2º semestre. Esta avaliação permite que todos sejam avaliados pelo seu desempenho profissional, independentemente, do seu sexo.

O tratamento adotado pela empresa, na progressão de carreiras é regulamentado por um manual onde dita as formalidades de acesso a categorias superiores, mais uma vez, em conformidade com o desempenho profissional de cada trabalhador/a. Este método é aplicado de forma igual às categorias profissionais existente no manual de funções da empresa.

Outros benefícios que a MUSAMI apresenta são protocolos com entidades externas, por exemplo, com uma rede de ótica que permite descontos aos trabalhadores/as da empresa. Para além deste, a empresa, aquando da contratação de um/a trabalhador/a garante que este tenha conhecimento que a mesma lhe assegura um seguro de saúde que permite ter acesso uma rede médica com valores consideráveis face ao acesso à medicina privada.



Proteção da parentalidade

A MUSAMI sendo uma empresa que tem como base a importância de promover a igualdade interna, permite a todos os seus trabalhadores/as o acesso às medidas de proteção das parentalidades, previstas pela lei.

Estas mesmas condições de acesso à proteção estão previstas no Manual de Gestão de Recursos Humanos que é dado a todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras aquando da sua entrada na empresa. Neste manual está previsto, de forma clara, que o/a trabalhador/a tem direito, quando solicitado ou aplicável, à proteção prevista na lei sem haver qualquer constrangimento ou represália ao trabalhador ou trabalhadora.

Todas as demais situações não previstas no Manual de Gestão de Recursos Humanos ou na lei geral do Código do Trabalho, a MUSAMI, não ultrapassando os limites legais, assegura com o trabalhador ou com a trabalhadora a melhor situação a aplicar sem haver prejuízos para ambas as partes.

Até à data não foram registadas situações que indicassem que a MUSAMI não esteja em conformidade com a lei ou, por motivo não previsto, pudesse violar o direito à proteção do/a trabalhador/a na parentalidade.

Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Atualmente, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal torna-se um pilar de boa prática de recursos humanos e, para tal, a MUSAMI permite que todos/as os/as trabalhadores/as tenham acesso a todas as condições legais previstas. Para tal a MUSAMI tem presente um Manual de Gestão de Recursos Humanos onde prevê todos os cumprimentos legais e demais benefícios que os/as trabalhadores/as têm. Mensalmente, os coordenadores de gestão de equipas validam as ausências ou outros assuntos, como horas suplementares, prevalecendo sempre a boa prática e o cumprimento legal.



Até à presente data, nenhuma situação a algum/a trabalhador/a foi negada de forma a conciliar a sua vida familiar e pessoal com a profissional. Sempre que necessário os/as colaboradores/as são dispensados para resolverem assuntos pessoais, sem que tenham perda remuneratória. Por exemplo, se solicitado, sendo possível aplicar o regime, por um/a trabalhador/a o recurso ao teletrabalho a MUSAMI permite que seja efetuado.

Outro exemplo, são situações em que ambos os cônjuges são trabalhadores da empresa. A MUSAMI permite que estes tenham num período anual o gozo de férias em conjunto de forma a proporcionar uma conciliação familiar com a profissional. Ainda, neste cenário, quando aplicável a execução de horários noturnos, ter atenção de ambos não praticarem o mesmo horário de forma a garantir que um elemento do agregado esteja sempre disponível para a gestão do campo pessoal, principalmente, quando envolver dependentes menores.

Prevenção da prática de assédio no trabalho

A MUSAMI – Operações Municipais do Ambiente, EIM, S.A, por forma a prevenir práticas de assédio no trabalho, em 2017 criou o código de conduta e ética profissional que tem como objetivo primordial dar a conhecer os valores da MUSAMI a cada um/a dos trabalhadores(as), bem como à restante comunidade.

Como complemento a esta medida, aquando da sua criação, disponibilizou um canal de denúncias eletrónico que permite a todo/as trabalhadores/as apresentar ou transmitir alguma situação de violação ao código, sejam situações com os próprios ou com terceiros, através do portal [musami \(wiretrust.pt\)](http://musami.wiretrust.pt).

Com a implementação desta medida a MUSAMI monitoriza a prática de assédio no trabalho e, em situações que sejam apuradas situações de violação, procede aos procedimentos constantes no código e ética profissional, visando proteger o/a trabalhador/a.

A empresa, para garantir que situações de assédio sejam evitadas, como forma preventiva, no plano de formação de 2023 a frequência de trabalhadores em ações de formação dedicadas a esta matéria, com foco nas equipas nomeadas para a monitorização deste tema.



Monitorização

O Plano de Igualdade e não Discriminação da MUSAMI foi aprovado para o período de 2021-2024. Neste sentido, até ao final do ano de 2024, a equipa nomeada para monitorização do plano, irá se reger por uma matriz apresentada pela CITE através do seu Guião.

Após a conclusão do período aprovado para o plano em curso, analisando a matriz de apoio de execução do plano, a MUSAMI procederá a um novo autodiagnóstico tendo em consideração as alterações da estrutura organizacional da empresa.

Após este procedimento, sendo necessário aplicar ajustes ao plano em vigor, a empresa elaborará novo Plano de Igualdade e não Discriminação.

Considerações Finais

Com a criação deste Plano pretende-se promover a igualdade e não discriminação na MUSAMI, sendo este um dos principais objetivos estruturais da mesma.

Assim, cumpre a MUSAMI em garantir que as medidas adotadas e as que serão implementadas permitirão uma melhoria no ambiente funcional da empresa, bem como na satisfação dos/as trabalhadores/as.

É objetivo da MUSAMI continuar a evoluir nesta temática e abranger novas metas que podem surgir no que respeita à igualdade de sexo e não discriminação.



ANEXOS

Geramos valor para a natureza

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

EMPRESA MUSAMI, Operações Municipais do Ambiente, EIM, SA

IDENTIFICADOR D-2023/5

SETOR Setor empresarial local

DATA DE SUBMISSÃO 28-07-2023

DIMENSÃO: Estratégia, missão e valores da empresa

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - Na empresa existe um Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?	Sim		
2 - A empresa tem publicado no seu sítio da internet e na intranet (se existente) o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?	Sim		Obrigação legal. 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
3 - A empresa tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	Não	Inserir na Política: perspetiva interna	
4 - 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	Passar a incluir EXPRESSAMENTE no relatório de gestão e relatório integrado	
5 - A empresa estabeleceu ou tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens?	Sim		
6 - A empresa procedeu à criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens, tendo formalizado as respetivas competências?	Sim		
7 - 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		
8 - No ano de referência, a empresa afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	Sim	Sim. Equipa de Gestão do Plano de Igualdade e não Discriminação.	

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

9 - 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	Inserir no plano de formação e solicitar aprovação ao DG, nomeadamente, formação que desenvolva a temática sobre IGUALDADE.	
10 - A empresa divulga interna e externamente o seu compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	Não	Ao encontro da questão 3., alteração na política da empresa, na perspetiva interna.	
11 - A empresa divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens?	Não		
12 - 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?	Sim	Inquérito de satisfação dos colaboradores	
13 - 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?	Sim	No âmbito da consulta, satisfação de colaboradores e reuniões de participação anuais.	
14 - 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?	Sim	Reuniões de participação	
15 - 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?	Sim	Código de conduta fomenta a participação através do canal de denúncias musami.wiretrust.pt	
16 - 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?	Sim		
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) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)?	Sim		

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

18 - 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?	Sim		
19 - 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?	Não	Inserir nas diretrizes: Mod.071.05_Diretrizes organizacionais	
20 - 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?	Sim	Associados O GRACE - Empresas Responsáveis é uma associação empresarial de utilidade pública, sem fins lucrativos, que atua nas áreas da Responsabilidade Social e Sustentabilidade	

Prevenção de práticas discriminatórias

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
21 - 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?	Sim		Consultar: n.º 4 e n.º 5 do artigo 24.º do Código do Trabalho.

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

DIMENSÃO: Igualdade no acesso ao emprego

SUBDIMENSÃO: Anúncios, seleção e recrutamento

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - 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		
2 - 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		
3 - A empresa proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?	Sim		
4 - Na constituição das equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens enquanto valor da empresa?	Sim		
5 - 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 aplicável		
6 - A empresa encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as?	Sim		

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

Prevenção de práticas discriminatórias

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
7 - 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		Verificar anúncios de emprego publicitados no ano de diagnóstico. Consultar: n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do artigo 30.º do Código do Trabalho. n.º 1 e alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho.
8 - 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		Consultar: n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do artigo 30.º do Código do Trabalho. Parecer n.º 10/CITE/91
9 - 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		Consultar: artigo 32.º do Código de Trabalho
10 - 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		Consultar: alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho alínea c) do n.º 3 do artigo 106.º do Código do Trabalho n.º 5 do artigo 106.º do Código do Trabalho

SUBDIMENSÃO: Período experimental

Prevenção de práticas discriminatórias

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - No período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção?	Sim		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

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

SUBDIMENSÃO: Não renovação de contratos a termo

Prevenção de práticas discriminatórias

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - 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?	Sim		Consultar: n.º 1 e alínea b do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

DIMENSÃO: Formação inicial e contínua

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?	Sim		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
2 - 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	Inserir no Plano de Formação e pedir autorização ao DG.	
3 - A formação promovida na/pela empresa é oferecida no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido ?	Sim		
4 - 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		Consultar: n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho

Prevenção de práticas discriminatórias

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
5 - 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		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
6 - 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		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
7 - 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		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 do Trabalho

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho

SUBDIMENSÃO: Avaliação de desempenho

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - 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		
2 - A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na avaliação de desempenho para prevenir enviesamentos de género?	Sim		
3 - Existe algum sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho?	Sim		
4 - As ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho são aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens e por mulheres?	Sim		
5 - A empresa divulga o modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas?	Sim		

Prevenção de práticas discriminatórias

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
6 - 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		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

SUBDIMENSÃO: Promoção / Progressão da carreira profissional

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - 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		
2 - 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		
3 - 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?	Sim		
4 - A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)?	Sim		
5 - A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio?	Sim		
6 - A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas?	Sim		
7 - A empresa tem implementado um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?	Sim		
8 - 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?	Sim		
9 - A empresa promove acções de formação, práticas de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/amadrinhamento (sponsorship) para facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares?	Sim	Aquando do regresso de trabalhador/a, que tenha interrompido a carreira por motivos familiares, é feito uma atualização de conhecimentos/formação para facilitar o regresso do trabalhador ou da trabalhadora.	

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

10 - A empresa promove práticas de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/amadrinhamento (sponsorship) para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo, de direção e chefia?	Não		
11 - A empresa tem programas de mentoria e apadrinhamento/amadrinhamento, para pessoas do sexo sub-representado em funções de direção e chefia com o objetivo de aumentar a rede de contactos, a visibilidade e a projeção do seu trabalho, e de desenvolver competências ao nível da liderança?	Não aplicável	Não se verifica sub-representação	
12 - 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?	Não aplicável		
13 - 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?	Sim		
14 - 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 aplicável		
15 - A empresa tem protocolos com associações de networking e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?	Não aplicável		
16 - A empresa participa em eventos da comunidade 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 sector de atividade, tendo em vista o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e nos diversos setores de atividade económica?	Sim	GRACE	
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
17 - 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)?	Sim		

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

Prevenção de práticas discriminatórias

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
18 - 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? 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.	Sim		Consultar: Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto Portaria n.º 174/2019, de 6 de junho
20 - 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? 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	Não aplicável		

SUBDIMENSÃO: Salários

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa tem definida uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por função?	Sim		
2 - Existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa?	Sim		
3 - 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?	Sim		
4 - 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?	Sim		
5 - 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?	Sim		

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

6 - 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?	Sim		
7 - 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?	Sim		
8 - 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 Ministros n.º 18/2014)?	Não	Implementar.	Consultar: RCM n.º 18/2014
9 - A empresa tem divulgado internamente a informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, disponibilizando essa informação no respetivo sítio na Internet (tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014)?	Não	Implementar	Consultar: RCM n.º 18/2014
10 - 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 de Conselho Ministros n.º 18/2014)?	Sim	Quando aplicável, implementar.	Consultar: RCM n.º 18/2014

Prevenção de práticas discriminatórias

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
11 - 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”?	Sim		Consultar: alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho artigo 270.º do Código do Trabalho

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

<p>12 - 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”?</p>	<p>Sim</p>	<p>Consultar: alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho artigo 270.º do Código do Trabalho</p>
<p>13 - 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?</p>	<p>Sim</p>	<p>Consultar: alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho</p>
<p>14 - A descrição de funções/tarefas existente na empresa está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e a homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo?</p>	<p>Sim</p>	<p>Consultar: alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho artigo 270.º do Código do Trabalho</p>
<p>15 - 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?</p>	<p>Sim</p>	<p>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</p>
<p>16 - Os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina?</p>	<p>Sim</p>	<p>Consultar: alínea a) do n.º 2 do artigo 31.º do Código do Trabalho n.º 3 do artigo 261.º do Código do Trabalho n.º 3 do artigo 278.º do Código do Trabalho</p>

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

17 - A empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?	Sim	Consultar: n.º 3 e n.º 5 do artigo 32.º da Lei 105/2009, de 14 de setembro Portaria n.º 55/2010., de 21 de janeiro
18 - 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	Consultar: n.º 3 e n.º 5 do artigo 32.º da Lei 105/2009, de 14 de setembro Portaria n.º 55/2010., de 21 de janeiro

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

DIMENSÃO: Proteção na parentalidade

SUBDIMENSÃO: Licenças / Licenças partilhadas

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei?	Sim		
2 - A empresa concede aos trabalhadores homens licenças parentais com duração superior à prevista na lei?	Não aplicável	A empresa pratica o que está previsto na lei.	
3 - A empresa concede às trabalhadoras licenças parentais com duração superior à prevista na lei?	Não aplicável	A empresa pratica o que está previsto na lei.	
4 - A empresa concede aos trabalhadores homens que foram pais benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?	Não aplicável	A empresa pratica o que está previsto na lei.	
5 - A empresa concede às trabalhadoras que foram mães benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?	Não aplicável	A empresa pratica o que está previsto na lei.	
6 - A empresa concede aos trabalhadores homens licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?	Não aplicável	A empresa pratica o que está previsto na lei.	
7 - A empresa concede às trabalhadoras licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?	Não aplicável	A empresa pratica o que está previsto na lei.	
8 - A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?	Não aplicável	A empresa pratica o que está previsto na lei.	
9 - A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?	Não aplicável	A empresa pratica o que está previsto na lei.	
10 - A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?	Não aplicável	A empresa pratica o que está previsto na lei.	
11 - A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?	Não aplicável	A empresa pratica o que está previsto na lei.	
12 - A empresa procede a contratações para substituir temporariamente trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade?	Sim		

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

Prevenção de práticas discriminatórias

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
13 - 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		Consultar: n.º 4 do artigo 127.º do Código do Trabalho
14 - A empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores?	Sim		
15 - 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?	Sim		Consultar: artigo n.º 36.º do Código do Trabalho artigo n.º 37.º do Código do Trabalho alínea a) do n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º Código do Trabalho
16 - Em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozaram a licença por interrupção da gravidez?	Sim		Consultar: artigo n.º 38.º do Código do Trabalho alínea b) do n.º 1 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho
17 - Por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores tiveram direito a licença parental inicial?	Sim		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
18 - Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental exclusiva do pai?	Sim		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
19 - As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental exclusiva da mãe?	Sim		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

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

20 - 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?	Sim		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
21 - 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?	Sim		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
22 - Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozaram a licença por adoção?	Sim	Quando esta situação se verifica, a entidade procede em conformidade.	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
23 - A empresa respeitou o direito a licença parental complementar, após comunicação do trabalhador ou da trabalhadora, nos termos da lei?	Sim	Quando esta situação se verifica, a entidade procede em conformidade.	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
24 - A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a?	Sim		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
25 - A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica?	Sim		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

SUBDIMENSÃO: Dispensas, faltas

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa concede aos trabalhadores homens dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?	Sim		
2 - A empresa concede às trabalhadoras dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?	Sim		
3 - 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 aplicável	A empresa pratica o que está previsto na lei.	
4 - 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 aplicável	A empresa pratica o que está previsto na lei.	
5 - 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 aplicável	A empresa pratica o que está previsto na lei.	
6 - 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 aplicável	A empresa pratica o que está previsto na lei.	
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
14 - A empresa incentiva os trabalhadores homens para uso partilhado das dispensas e faltas?	Sim		

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

Prevenção de práticas discriminatórias

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
8 - A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para a adoção?	Não aplicável	A empresa pratica o que está previsto na lei.	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
9 - A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável?	Sim		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
10 - A empresa respeitou o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais?	Sim		Consultar: n.º 5 e n.º 6 do artigo 46.º do Código do Trabalho
11 - A empresa respeitou o direito a dispensa para aleitação do pai trabalhador e o direito a dispensa para amamentação ou aleitação da mãe trabalhadora?	Sim		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
12 - A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a filho/a?	Sim		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
13 - A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a neto/a?	Sim		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

SUBDIMENSÃO: Redução do tempo de trabalho

Prevenção de práticas discriminatórias

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica?	Sim		Consultar: artigo 54.º do Código do Trabalho n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

SUBDIMENSÃO: Formação para reinserção profissional

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - 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?	Sim	Quando esta situação se verifica, a entidade procede em conformidade.	

Prevenção de práticas discriminatórias

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
2 - A empresa respeitou o direito de 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?	Sim	Quando esta situação se verifica, a entidade procede em conformidade.	Consultar: artigo 61.º do Código do Trabalho

SUBDIMENSÃO: Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

Prevenção de práticas discriminatórias

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - 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)?	Sim		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
2 - 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?	Sim		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
3 - A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho no período noturno?	Sim		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
4 - 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?	Sim		Consultar: artigo 62.º do Código do Trabalho n.º 5 do artigo 65.º do Código de Trabalho

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

SUBDIMENSÃO: Proteção no despedimento

Prevenção de práticas discriminatórias

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa cumpriu o disposto no artigo 63º 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?	Não aplicável	Nunca tivemos este cenário.	Consultar: artigo 63.º do Código do Trabalho

SUBDIMENSÃO: Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo

Prevenção de práticas discriminatórias

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa cumpriu o disposto no nº 3 do artigo 144º 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?	Não aplicável	Nunca tivemos este cenário.	Consultar: n.º 3 do artigo 144.º do Código de Trabalho

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

DIMENSÃO: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - 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		
2 - 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 trabalhadoras e trabalhadores?	Não		
3 - A empresa divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?	Não		
4 - A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de proximidade (ex: lavandaria, catering/take away, pequenas reparações)?	Sim	Protocolo Azorótica	
5 - A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar?	Sim	Seguro de Saúde	
6 - A empresa tem medidas de apoio a trabalhadores e a 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)?	Sim		
7 - A empresa possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Sim		
8 - 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?	Sim		
9 - A empresa prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Sim		
10 - A empresa possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário de trabalho diário, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Sim		

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

11 - A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas?	Sim		
12 - 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		
13 - 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?	Sim		

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

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - 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		
2 - A empresa encoraja os homens a usufruir de horário de trabalho flexível?	Sim		
3 - 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?	Sim		

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
4 - A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu horário flexível?	Sim		Consultar: artigo 56.º do Código do Trabalho artigo 57.º do Código do Trabalho artigo 64.º do Código do Trabalho
5 - A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu trabalho a tempo parcial?	Sim		Consultar: artigo 56.º do Código do Trabalho artigo 57.º do Código do Trabalho artigo 64.º do Código do Trabalho artigo 150.º do Código do Trabalho
6 - 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?	Sim	CRITE	Consultar: artigo 55.º do Código do Trabalho artigo 56.º do Código do Trabalho artigo 57.º do Código do Trabalho
7 - 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?	Sim		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
8 - 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?	Sim		Consultar: n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho n.º 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho
9 - 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?	Sim		Consultar: alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho artigo 220.º do Código do Trabalho n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

SUBDIMENSÃO: Faltas

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa concede períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?	Não aplicável	A empresa pratica o que está previsto na lei.	
2 - 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 aplicável	A empresa pratica o que está previsto na lei.	

Prevenção de práticas discriminatórias

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
3 - 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, até quatro horas por trimestre, por cada um/a?	Sim		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
4 - A empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e a trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei?	Sim		Consultar: artigo 252.º do Código do Trabalho

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

Prevenção de práticas discriminatórias

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - 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?	Não aplicável		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
2 - 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?	Não aplicável		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

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

SUBDIMENSÃO: Teletrabalho

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa aplica, por iniciativa própria, o teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Sim		

Prevenção de práticas discriminatórias

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
2 - 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		Consultar: n.º 3 do artigo 166.º do Código do Trabalho n.º 8 do artigo 166.º do Código do Trabalho

SUBDIMENSÃO: Jornada contínua

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - 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?	Sim		

Prevenção de práticas discriminatórias

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
2 - 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?	Sim		Consultar: artigo 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

SUBDIMENSÃO: Meia jornada

Prevenção de práticas discriminatórias

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - 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?	Não aplicável	Nunca tivemos este cenário.	Consultar: artigo 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

DIMENSÃO: Prevenção da prática de assédio no trabalho

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
3 - 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?	Sim		
4 - Existem na empresa procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, bullying, stalking e outras formas de violência de género no trabalho?	Sim	Canal de denúncias	
5 - 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		
6 - Existem na empresa procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática de assédio?	Sim		
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa implementa medidas para prevenir a prática de assédio no trabalho? 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	Sim		
2 - A empresa implementa medidas para prevenir a prática de assédio sexual no trabalho? 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	Sim		

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
8 - Se a resposta foi “sim”: A empresa conferiu o direito de indemnização à vítima de prática de assédio?	Não aplicável		Consultar: n.º 1, n.º 2, n.º 3, n.º 4 e n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho
9 - Se a resposta foi “sim”: 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?	Não aplicável		Consultar: n.º 1, n.º 2, n.º 3, n.º 4 e n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho
10 - Se a resposta foi “sim”: A empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio?	Não aplicável		Consultar: n.º 8 do artigo 283.º do Código do Trabalho
11 - 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?	Não aplicável		Consultar: alínea f) do n.º 2 do artigo 394.º do Código do Trabalho
12 - A empresa adotou código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho?	Sim		Consultar: alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho
13 - Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaurou procedimento disciplinar?	Sim		Consultar: alínea l) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho