

PLANO PARA A IGUALDADE **2021**

Este documento inclui 15 páginas



Índice

1	NOTA INTRODUTÓRIA.....	3
2	APRESENTAÇÃO SUMÁRIA DA EMPRESA	4
3.	BREVE CARACTERIZAÇÃO DO PESSOAL AO SERVIÇO (DADOS REPORTADOS A 30 DE SETEMBRO DE 2020)	4
4.	ESTRUTURAÇÃO DO PLANO	5
4.1	METODOLOGIA E OBJETIVOS	5
4.2	DIAGNÓSTICO	6
4.3	CONTEÚDO	6
4.4	MONITORIZAÇÃO	7

1 NOTA INTRODUTÓRIA

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

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

¹ Dá cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião para efeito da elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

2 APRESENTAÇÃO SUMÁRIA DA EMPRESA

A APA, S.A. é uma sociedade de capitais exclusivamente públicos, que visa a exploração económica, conservação e desenvolvimento do porto de Aveiro.

Esta Administração Portuária é gerida por um Conselho de Administração composto por um(a) Presidente e até três Vogais, cujas competências se encontram definidas nos estatutos publicados no Decreto-Lei n.º 339/98, de 3 de novembro, alterados em reunião de Assembleia Geral de 31 de março de 2008, e pelas Deliberações Sociais Unânicas por Escrito de 12 de janeiro de 2010 e 9 de março de 2015 (doravante Decreto-Lei n.º 339/98, de 3 de novembro).

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

Presidente: Doutora Maria de Fátima Lopes Alves;

Vogal: Dr.ª Isabel Sofia de Moura Ramos;

Vogal: Dr. Helder Jorge do Vale Nogueira; e

Vogal: Dr. Nuno Manuel Marques Pereira.

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

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

De um total de 99 pessoas ao serviço no final de setembro de 2020, a APA, S.A. integrava 28 mulheres e 71 homens, o que traduz uma taxa de feminização de 28%.

No que diz respeito à estrutura hierárquica, excluindo os órgãos sociais, assinala-se que dos 15 cargos de chefia existentes, 4 são mulheres, constituindo nessa medida, 27% deste grupo.

Sublinha-se, porém, que a representatividade do sexo feminino se concentra nos patamares superiores de responsabilidade (órgãos sociais) elevando-se para 56%, se considerados em conjunto o Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Assembleia Geral.

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

- Enquanto a idade média da generalidade dos trabalhadores e das trabalhadoras se situa nos 52 anos, as mulheres registam um nível etário médio de 48 anos, sendo de 54 anos o valor correspondente ao efetivo masculino;
- Para uma antiguidade média na empresa em termos globais de 21,95 anos, o valor equivalente distinguindo mulheres e homens é de, respetivamente, 18,83 e 24,12 anos;
- Por último, no plano habilitacional, de um total de 40 (40,4%) trabalhadores e trabalhadoras com formação superior, 18 (45%) são mulheres, quantitativo que representa simultaneamente 60% do universo feminino, sendo de 31,88% a proporção dos homens neste escalão.

4. ESTRUTURAÇÃO DO PLANO

4.1 Metodologia e objetivos

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

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

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

4.2 Diagnóstico

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

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

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

- Relatório de Diagnóstico da situação de homens e mulheres, com base em indicadores para a igualdade;
- Plano de Ação, que incidiu na definição de medidas de melhoria no que concerne à temática da igualdade; e
- Relatório de Avaliação, onde foram avaliadas as medidas preconizadas no plano de ação e no qual a APA, S.A. teve uma apreciação de muito bom.

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

4.3 Conteúdo

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

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

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

4.4 Monitorização

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

Plano de Igualdade

DIMENSÃO	Estratégia, Missão e Valores da Empresa
-----------------	---

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

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

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

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

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

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

DIMENSÃO	Igualdade nas Condições de Trabalho
Subdimensão	Avaliação de desempenho

Objetivo 4	Incorporar os valores da igualdade de género no processo de avaliação de desempenho
-------------------	---

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

Subdimensão	Promoção/progressão na carreira profissional
--------------------	--

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

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

DIMENSÃO	Proteção na Parentalidade
Subdimensão	Dispensas, Faltas

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

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

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

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

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

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

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

Subdimensão	Faltas
--------------------	---------------

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

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

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

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

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

DIMENSÃO	Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho
-----------------	--

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

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

Monitorização do Plano

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

DIMENSÃO	Igualdade nas Condições de Trabalho
Subdimensão	Avaliação de desempenho

Objetivo 4	Incorporar os valores da igualdade de género no processo de avaliação de desempenho
-------------------	---

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

Subdimensão	Promoção/progressão na carreira profissional
--------------------	--

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

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

DIMENSÃO	Proteção na Parentalidade
Subdimensão	Dispensas, Faltas

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

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

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

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

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

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

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

Subdimensão	Faltas
-------------	--------

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

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

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

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

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

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