

PLANO PARA A IGUALDADE **2022**

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 2021)	4
4. ESTRUTURAÇÃO DO PLANO	5
4.1 METODOLOGIA E OBJETIVOS	5
4.2 DIAGNÓSTICO	6
4.3 CONTEÚDO	7
4.4 MONITORIZAÇÃO	7

1 NOTA INTRODUTÓRIA

A igualdade de género é um direito fundamental consagrado no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa. É um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de homens e mulheres enquanto pessoas.

O cerne do conceito de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, prende-se com o princípio de direitos iguais e do tratamento igual de mulheres e de homens. Noção que significa, por um lado, que todo o ser humano é livre de desenvolver as suas aptidões e de proceder às suas escolhas, independentemente das restrições impostas pelos papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres e aos homens e, por outro lado, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e de homens são consideradas, valorizadas e promovidas em pé de igualdade.

Como operacionalização deste princípio, destaca-se a igualdade de remuneração pelo trabalho a que é atribuído o mesmo valor, sem discriminação em razão do sexo ou estado civil, abrangendo todos os aspetos do salário e condições de remuneração, bem como a partilha de responsabilidades e de prerrogativas entre mulheres e homens em todos os domínios, constituindo uma condição da igualdade entre mulheres e homens.

Considerando a importância do contributo das organizações empresariais para uma sociedade plenamente inclusiva e 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 2022.

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.

Tendo em consideração o ainda atual contexto pandémico causado pelo COVID-19, foram consideradas no Plano para a Igualdade para 2022, algumas medidas que constavam do anterior Plano e que não foram implementadas.

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 Unâнимes 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 2021)

De um total de 99 pessoas ao serviço no final de setembro de 2021, a APA, S.A. integrava 30 mulheres e 69 homens, o que traduz uma taxa de feminização de 30%.

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/as trabalhadores/as se situa nos 53 anos, as mulheres registam um nível etário médio de 49 anos, sendo de 55 anos o valor correspondente ao efetivo masculino;
- Para uma antiguidade média na empresa em termos globais de 22,75 anos, o valor equivalente distinguindo mulheres e homens é de, respetivamente, 20,40 e 24,01 anos;
- Por último, no plano habilitacional, de um total de 42 (40,42%) trabalhadores e trabalhadoras com formação superior, 18 (43%) são mulheres, quantitativo que representa simultaneamente 60% do universo feminino.

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, supra referido, 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.

No decurso do ano de 2021, procedeu-se à elaboração e aplicação de um inquérito com o objetivo de avaliar a opinião dos/as colaboradores/as relativamente ao cumprimento de questões relacionadas com a igualdade de género dentro da Empresa.

De acordo com os resultados obtidos, verificou-se que a grande maioria dos/as inquiridos/as, considera que a APA, S.A. promove a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres em ambiente laboral, concluindo-se, no entanto, pela necessidade de maior divulgação das medidas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar assim como a implementação de meios que permitam recolher sugestões de melhoria.

Como forma de colmatar as lacunas identificadas, procede-se à elaboração do presente plano para a igualdade para 2022.

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 9 objetivos, tendo-se projetado 14 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	Grupo para a Igualdade	Todos/as trabalhadores/as e público em geral	Complementar os valores divulgados no site da empresa (internet e intranet)	Medida implementada	Não envolve custos específicos	28/fev
Objetivo 2	Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa, envolvendo todos/as 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
2. Criação de um grupo para desenvolvimento, implementação e monitorização dos planos para a igualdade	Serviço de Recursos	Serviço de Recursos	Elementos do grupo	Criação do Grupo para a Igualdade	Grupo criado	Não envolve custos específicos	31/jan
3. Divulgação por correio eletrónico e afixação do Plano	Serviço de Recursos	Serviço de Recursos	Todos/as trabalhadores/as	100% de trabalhadores/as abrangidos/as	Rácio entre o n.º de trabalhadores/as abrangidos/as e o total de trabalhadores/as	Não envolve custos específicos	07/jan
Objetivo 3	Incentivar a participação do/as trabalhadores/as 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
4. Criação e divulgação de procedimento próprio com garantia de confidencialidade e anonimato que permita a apresentação de sugestões, queixas e/ou elogios	Grupo para a Igualdade	Grupo para a Igualdade	Todos/as trabalhadores/as	100% dos/as trabalhadores/as com conhecimento do procedimento	Procedimento implementado e divulgado por correio eletrónico a todos/as os/as trabalhadores/as	Eventual custo de plataforma específica e de caixa física para deposição de formulário de sugestão, queixa e/ou elogio	31/mai

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
5. Formação sobre avaliação de desempenho para chefias, incidindo na igualdade de género	Grupo para a Igualdade	Serviço de Recursos + Entidade Formadora	Todas as chefias	100% das chefias abrangidas pela formação	Rácio entre o n.º de chefias abrangidas pela formação e o total de chefias	1 000,00 €	31/mar

DIMENSÃO	Proteção na Parentalidade
Subdimensão	Dispensas, Faltas

Objetivo 5	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
6. Concessão aos pais trabalhadores das mesmas condições de dispensa que beneficiam as mães para consultas pré-natais	Grupo para a Igualdade	Elementos que efetuam o controlo da assiduidade	Pais trabalhadores	100% das situações passíveis de aplicação da medida	Rácio entre o n.º 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

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

Objetivo 6	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as 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	Orgão responsável pela implementação	Recursos Humanos envolvidos	Destinatários	Meta ou impacto esperado	Indicador de resultados	Orçamento	Execução
7. Celebração de protocolos no âmbito da prevenção de doenças (rastreios, nutrição, fisioterapia,...)	Grupo para a Igualdade	Grupo para a Igualdade + Casa do Pessoal	Trabalhadores/as com algum tipo de patologia ou doença	Alargar a abrangência de serviços no âmbito da saúde e bem-estar	N.º de protocolos celebrados e áreas de incidência	Não envolve custos específicos	ao longo do ano

8. 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	Grupo para a Igualdade	Grupo para a Igualdade + Casa do Pessoal	Trabalhadores/as 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 7	Incentivar a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as
-------------------	---

Medida	Orgão responsável pela implementação	Recursos Humanos envolvidos	Destinatários	Meta ou impacto esperado	Indicador de resultados	Orçamento	Execução
9. Enviar e-mail/telefonema a parabenizar os/as colaboradores/as no dia do seu aniversário	Serviço de Recursos + Grupo de Trabalho	Serviço de Recursos + Grupo de Trabalho	Trabalhadores/as	100% dos/as trabalhadores/as	Rácio entre o n.º de trabalhadores/as que receberam/ e-mail/telefonema e o total de trabalhadores/as na empresa	Não envolve custos específicos	ao longo do ano
10. Concessão de dispensa na tarde do dia de aniversário do/a trabalhador/a	Grupo para a Igualdade	Elementos que efetuam o controlo da assiduidade	Trabalhadores/as	100% das situações passíveis de aplicação da medida	Rácio entre o n.º 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
11. Concessão de dispensa de meio dia para acompanhar os/as filhos/as no 1.º dia de aulas com idades compreendidas entre os 5/6 anos (1.º ano de escolaridade) e os 12 anos	Grupo para a Igualdade	Elementos que efetuam o controlo da assiduidade	Trabalhadores/as	100% das situações passíveis de aplicação da medida	Rácio entre o n.º 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 8	Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as 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
12. Criação de um regulamento de horários que permitam uma maior conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Grupo para a Igualdade	Grupo para a Igualdade	Todos/as os/as trabalhadores/as administrativos/as	100% dos/as trabalhadores/as administrativos/as	Rácio entre o n.º de trabalhadores/as abrangidos pela medida e o n.º de administrativos/as	Não envolve custos específicos	30/abr

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

Objetivo 9	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
13. Criação e divulgação de procedimento próprio com absoluta garantia de confidencialidade e anonimato que permita a apresentação de queixa	Grupo para a Igualdade	Grupo para a Igualdade	Todos/as trabalhadores/as	100% dos/as trabalhadores/as com conhecimento do procedimento	Procedimento implementado e divulgado na intranet e por correio eletrónico a todos/as os/as trabalhadores/as	Eventual custo de plataforma específica e de caixa física para deposição de formulário de queixa	30/jun
14. Sensibilização das chefias para a prevenção da prática de assédio no trabalho	Grupo para a Igualdade	Serviço de Recursos + Entidade Formadora	Todas as chefias	100% das chefias abrangidas pela formação	Rácio entre o n.º de chefias abrangidas pela formação e o total de chefias	1 000,00 €	30/jun

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	Grupo para a Igualdade	Não envolve custos específicos	Medida implementada	Menção efetuada		única

Objetivo 2	Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa, envolvendo todos/as 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
2. Criação de um grupo para desenvolvimento, implementação e monitorização dos planos para a igualdade	Informação ao CA	Serviço de Recursos	Não envolve custos específicos	Medida implementada	Grupo criado		única
3. Divulgação por correio eletrónico e afixação do Plano	Formato eletrónico e papel	Serviço de Recursos	Não envolve custos específicos		% de trabalhadores/as abrangidos/as pela medida		única

Objetivo 3	Incentivar a participação dos/as trabalhadores/as 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
4. 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	Grupo para a Igualdade	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/as trabalhadores/as	% dos/as trabalhadores/as com conhecimento do procedimento		anual

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
5. Formação sobre avaliação de desempenho para chefias, incidindo na igualdade de género	Registo das chefias participantes na ação	Grupo para a Igualdade	Custo efetivo da formação	$\frac{\text{N.º de Chefias abrangidas}}{\text{Total de chefias}}$	% de chefias abrangidas pela medida		anual

DIMENSÃO	Proteção na Parentalidade
Subdimensão	Dispensas, Faltas

Objetivo 5	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
6. 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	Grupo para a Igualdade	Custo de oportunidade e eventual custo de parametrização da aplicação	$\frac{\text{N.º de trabalhadores/as abrangidos/as}}{\text{Total de trabalhadores/as passíveis de abranger}}$	% de trabalhadores que beneficiaram da medida		semestral

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

Objetivo 6	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as 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
7. Celebração de protocolos no âmbito da prevenção de doenças (rastreios, nutrição, fisioterapia,...)	Registo dos protocolos celebrados e da divulgação efetuada	Grupo para a Igualdade + Casa do Pessoal	Não envolve custos específicos	N.º de protocolos	N.º de áreas abrangidas		anual
8. 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	Registo dos protocolos celebrados e da divulgação efetuada	Grupo para a Igualdade + Casa do Pessoal	Não envolve custos específicos	N.º de protocolos	N.º de áreas abrangidas		anual

domiciliário, take-away,...) e proceder à sua divulgação							
--	--	--	--	--	--	--	--

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

Objetivo 7	Incentivar a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as
-------------------	---

Medida	Metodologia	Responsável	Recursos financeiros alocados	Indicador de referência	Resultado ou impacto atingido	Justificação do desvio / ações corretivas	Periodicidade
9. Enviar e-mail/telefonema a parabenizar os/as colaboradores/as no dia do seu aniversário	Microsoft Outlook/Telefone	Serviço de Recursos	Não envolve custos específicos	$\frac{\text{N.º de trabalhadores/as abrangidos/as}}{\text{Total de trabalhadores/as passíveis de abranger}}$	% de trabalhadores/as que beneficiaram da medida		anual
10. Concessão de dispensa na tarde do dia de aniversário do/a trabalhador/a	Registo dos/as trabalhadores/as que beneficiaram da medida	Grupo para a Igualdade	Custo de oportunidade e eventual custo de parametrização da aplicação	$\frac{\text{N.º de trabalhadores/as abrangidos/as}}{\text{Total de trabalhadores/as passíveis de abranger}}$	% de trabalhadores/as que beneficiaram da medida		anual
11. Concessão de dispensa de meio dia para acompanhar os/as filhos/as no 1.º dia de aulas com idades compreendidas entre os 5/6 anos (1.º ano de escolaridade) e os 12 anos	Registo dos/as trabalhadores/as que beneficiaram da medida	Grupo para a Igualdade	Custo de oportunidade e eventual custo de parametrização da aplicação	$\frac{\text{N.º de trabalhadores/as abrangidos/as}}{\text{Total de trabalhadores/as passíveis de abranger}}$	% de trabalhadores/as que beneficiaram da medida		anual

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

Objetivo 8	Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as 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
12. Criação de um regulamento de horários que permitam uma maior conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Registo das chefias participantes na ação	Grupo para a Igualdade	Custo efetivo da formação	$\frac{\text{N.º de trabalhadores/as abrangidos/as}}{\text{Total de trabalhadores/as passíveis de abranger}}$	% de trabalhadores/as que beneficiaram da medida		anual

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

Objetivo 9	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
13. 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/as trabalhadores/as	Tratamento de todas as queixas rececionadas		anual
14. 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	$\frac{\text{N.º de Chefias abrangidas}}{\text{Total de chefias}}$	% de chefias abrangidas pela medida		anual