



Plano Para a Igualdade de Género 2024

1. ENQUADRAMENTO	3
2. APRESENTAÇÃO DA FERNAVE	5
3. PLANO DE AÇÃO	10
4. MONITORIZAÇÃO, ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE	10
ANEXOS	10
Anexo I	11
Anexo II	30

1. ENQUADRAMENTO

A igualdade de género, ou seja, entre mulheres e homens corresponde a uma equiparação de direitos, liberdades, igualdade de oportunidades, participação e valorização entre mulheres e homens, em diversos domínios (v.g. político, económico, pessoal, familiar, laboral).

De forma a garantir a plenitude deste princípio, torna-se necessária a sua regulação, tanto a nível nacional como comunitário, quer dum ponto de vista positivo – assente na igualdade de direitos e deveres – como de um ponto de vista negativo – tendo por base a proibição de discriminação.

A título meramente exemplificativo, no que diz respeito ao ordenamento jurídico nacional, existem diversas disposições constitucionais, nas quais esse princípio se encontra refletivo., nomeadamente:

- (i) O artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (“CRP”) esclarece fazer parte das tarefas fundamentais do Estado, a promoção da “igualdade entre homens e mulheres”;
- (ii) O artigo 13.º da CRP determina que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei (n.º 1) e que ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual;
- (iii) O número 2 do artigo 58.º da CRP consagra o dever do Estado de promoção da “igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais”;
- (iv) O número 1 do artigo 59.º da CRP estabelece um conjunto de direitos de “Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião (...)”;
- (v) O artigo 68.º da CRP consagra o direito especial das mulheres “... durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadores ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias”.

Nos termos da legislação laboral em vigor, importa ainda destacar alguns reflexos do princípio da igualdade entre homens e mulheres em matéria laboral, tais como o reconhecimento de igualdade no acesso ao emprego, à formação profissional e às condições de trabalho, previstos nos artigos 23.º e seguintes do Código do Trabalho português, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

No mesmo sentido, a nível europeu, existe um conjunto de diretivas comunitárias relacionadas com a concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que refere ao acesso ao emprego, à formação, condições de trabalho; regimes profissionais de segurança social; promoção da melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.

Portugal representa ainda um Estado Parte nos principais instrumentos internacionais vinculativos em matéria de eliminação da discriminação contra as mulheres, nomeadamente a “Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres”.

Recentemente, tem-se assistido a um aumento significativo de políticas nacionais e europeias relacionadas com este princípio, tendo em vista, entre outros objetivos, a conciliação entre a vida profissional e familiar.

Para efeitos de implementação dessas políticas é essencial o contributo das empresas, independentemente da sua natureza pública ou privada, em nome da respetiva responsabilidade social e corporativa.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março de 2012, veio estipular num primeiro momento a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado, orientado para atingir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, eliminar as discriminações e facilitar o equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Esta obrigatoriedade veio a ser alargada, numa fase posterior, às empresas cotadas em bolsa através da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, que aprova o regime de representação equilibrada entre géneros nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do sector público empresarial e empresas cotadas em bolsa, estipulando no artigo 7.º a obrigação de elaboração e afixação de planos anuais para a igualdade.

A Lei n.º 62/2017 veio ainda estabelecer as quotas de representação de ambos os géneros de 20% para as empresas cotadas em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva que ocorrer após 1 de janeiro de 2018 e de 33,3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva que ocorrer após 1 de janeiro de 2020, no que concerne à totalidade dos administradores (executivos e não executivos).

O Decreto-Lei 133/2013, de 3 de outubro, e a Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, estabelecem a obrigatoriedade de as empresas do setor empresarial do Estado adotarem planos de igualdade.

No mesmo sentido foi aprovado recentemente o “*Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa*”¹.

No artigo 7.º do citado diploma, é consagrado o dever anual de elaboração de “*planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional*” (“**Plano para a igualdade de género**”).

Para além disso, o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 17 de junho, determina ainda a necessidade de produção de um guião para efeitos de elaboração dos planos para a igualdade, no qual são definidas um conjunto de áreas obrigatórias relativamente às quais deve versar o Plano para a igualdade de género:

- (i) Igualdade no acesso ao emprego;
- (ii) Igualdade nas condições de trabalho;
- (iii) Igualdade remuneratória;
- (iv) Proteção na parentalidade;
- (v) Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

¹ Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

De acordo com a legislação aplicável, as empresas do setor empresarial do Estado devem:

- (i) Elaborar, previamente à elaboração do plano, um diagnóstico, tendo como base um conjunto de questões referenciadas pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (“CITE”);
- (ii) Criar um Plano para a igualdade de género, que deverá ser adequado aos resultados do diagnóstico referidos no ponto (i);
- (iii) Enviar o plano para um conjunto determinado de entidades, bem como proceder à sua publicação no site da Empresa;
- (iv) Adotar medidas que garantam uma efetiva implementação do plano, bem como definir dos recursos necessários;
- (v) Monitorizar do Plano para a igualdade de género, adotando as medidas consagradas no Guião da CITE.

De forma a cumprir com a obrigatoriedade indicada no ponto (ii) supra, a FERNAVE – Formação Técnica, Psicologia Aplicada e Consultoria em Transportes e Portos, SA, doravante Fernave, pretende através do presente Plano para a igualdade de género:

- (i) Reconhecer, de forma expressa, a importância da aplicação plena do princípio da igualdade entre homens e mulheres;
- (ii) Definir e implementar políticas que permitam a sua aplicação plena;
- (iii) Reduzir e corrigir os aspetos identificados no diagnóstico efetuado, definindo determinados parâmetros que permitam avaliar o cumprimento desse objetivo.

Em suma: o Plano para a Igualdade de Género visa, realizar e apresentar o diagnóstico da atual situação, bem como planear e definir linhas de orientação para a concretização de determinadas medidas em prol da igualdade.

Todos os anos, o Plano para a Igualdade de Género será objeto de alterações, de acordo com os diagnósticos que serão realizados.

A implementação do plano para a igualdade de género será objeto de um processo de monitorização, existindo, nesse sentido, entidades responsáveis por esse facto, conforme referido no Anexo II.

2. APRESENTAÇÃO DA FERNAVE

2.1 Caracterização

A Fernave – Formação Técnica, Psicologia Aplicada e Consultoria em Transportes e Portos, S.A., é uma sociedade anónima constituída em 1992, cujas atividades se situam no âmbito da prestação de serviços nos domínios da Formação e Desenvolvimento de Competências, do Recrutamento e Avaliação Psicológica, Consultoria Empresarial, de Recursos Humanos e Sistemas de Transportes.

A Fernave é detida a 100 % pela CP - Comboios de Portugal, E.P.E.

A CP é uma entidade pública empresarial (Decreto-Lei n.º 137-A/2009, de 12 de junho), detida a 100% pelo Estado Português. É responsável pela prestação de serviços de transporte ferroviário nacional e internacional de passageiros.

A Fernave sofreu ao longo dos últimos anos reestruturações profundas no número de efetivos. A estratégia do Plano de Sustentabilidade apresentado á tutela em 2017 previa a manutenção dos quadros estritamente necessários para manter a sua atividade e, por isso, a escolha foi feita com base no know how de cada colaborador nas respetivas áreas de conhecimento. O resultado foi a manutenção de um quadro com 9 colaboradores. No final de 2022 foi admitido mais um colaborador do sexo feminino.

Do total de colaboradores 70 % são do sexo feminino e 30 % do sexo masculino. Em termos gerais o sexo feminino tem um salário base médio mensal e uma remuneração média mensal superior em 7,5 %. A remuneração média mensal é composta, para além do salário base, de todas as rubricas variáveis e fixas que compõem o vencimento do trabalhador.

2.2 Valores da FERNAVE

- ❖ **Visão** – Ser reconhecidos como a entidade estratégica e de referência no setor dos transportes e da logística, na avaliação, desenvolvimento e certificação de competências, pelo papel de agente dinamizador e facilitador setorial e pela excelência dos serviços prestados.
- ❖ **Missão** – Estimular a partilha de know-how, promover o desenvolvimento de competências no setor dos transportes e da logística e assumir um papel agregador e disseminador deste conhecimento.
- ❖ **Valores:**
 - (i) Excelência e Qualidade;
 - (ii) Ética empresarial e responsabilidade social;
 - (iii) Respeito pelo indivíduo e igualdade de oportunidades;
 - (iv) Abertura à inovação, cooperação e à partilha de conhecimentos;
 - (v) Compreensão prospetiva das necessidades dos stakeholders.
- ❖ **Princípios referenciais:**
 - (i) Praticar os mais elevados valores éticos e de integridade pessoal;
 - (ii) Satisfazer os seus clientes com elevados padrões de qualidade;
 - (iii) Valorizar em todos os sentidos o seu pessoal;
 - (iv) Respeitar a qualidade de vida das comunidades onde opera.

2.3 Indicadores: Retrato atual da Fernave

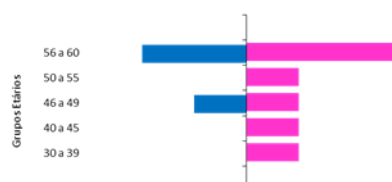
2.3.1. Distribuição por género

	M	H	Total
Colaboradores	7	3	10
Peso relativo	70%	30%	100%

Observa-se que na Fernave o efetivo em relação ao género é predominantemente feminino. Em 31 de dezembro de 2023 o quadro da empresa conta com 10 trabalhadores, dos quais 7 são mulheres e 3 são homens.

2.3.2. Distribuição etária

	Nº trabalhadores			Representação		Peso relativo		
	H	M	Total	H	M	H	M	Total
30 a 39		1	1	0%	100%	0%	10%	10%
40 a 45	0	1	1	0%	100%	0%	10%	10%
46 a 49	1	1	2	50%	50%	10%	10%	20%
50 a 55	0	3	3	0%	100%	0%	30%	30%
56 a 60	2	1	3	67%	33%	20%	10%	30%
Total	3	7	10			30%	70%	

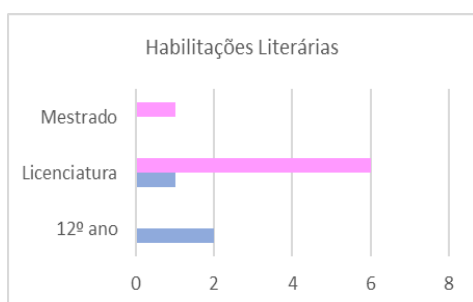


Os trabalhadores da Fernave inserem-se no grupo etário que varia entre os 30 e os 60 anos. São colaboradores que estão na sua maioria há largos anos na empresa. No grupo etário 46-49 a representação é idêntica em ambos os sexos. Na faixa etária 50 a 55 não há elementos masculinos e no último grupo (56 a 60) predomina o sexo masculino.

A idade média do efetivo é de 52 anos.

2.3.3. Distribuição por habilitações literárias

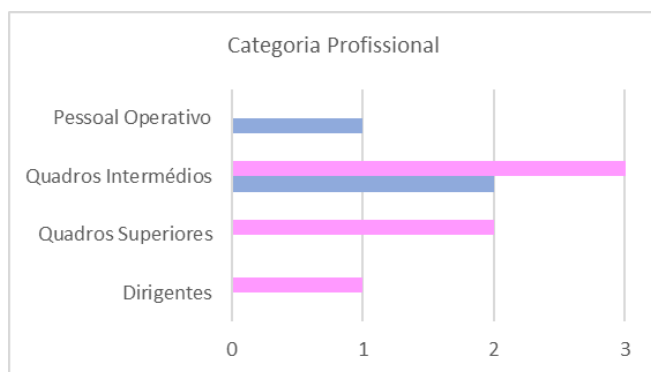
	Nº trabalhadores			Representação		Peso relativo		
	H	M	Total	H	M	H	M	Total
12º ano	2	0	2	100%	0%	20%	0%	20%
Licenciatura	1	6	7	14%	86%	10%	60%	70%
Mestrado	0	1	1	0%	100%	0%	10%	10%
Total	3	7	10			30%	70%	



Observa-se que o nível de habilitações literárias com maior peso é a Licenciatura, tendo esta um peso relativo superior no género feminino (6 mulheres e 1 homem). O nível de escolaridade mais baixo, 12º ano, é representado por homens (2) e o mais elevado, Mestrado, por uma mulher.

2.3.4 Distribuição por categoria profissional

	Nº trabalhadores			Representação		Peso relativo		
	H	M	Total	H	M	H	M	Total
Dirigentes	0	1	1	0%	100%	0%	10%	10%
Quadros Superiores	0	2	2	0%	100%	0%	20%	20%
Quadros Intermédios	2	4	6	33%	67%	20%	40%	60%
Pessoal Operativo	1	0	1	100%	0%	10%	0%	10%
Total	3	7	10			30%	70%	



Relativamente à categoria profissional registamos que prevalecem os quadros intermédios, com maior peso no sexo feminino. Na categoria de dirigentes predominam as mulheres.

2.4 Diagnóstico da situação de igualdade de género na Fernave

A definição do Plano para a igualdade de género, e respetiva estratégia de implementação, resultou dos dados recolhidos na fase de diagnóstico, conforme Anexo I.

Através do referido diagnóstico foi possível à Fernave obter informação mais concreta no que respeita à situação atual da empresa em matéria de igualdade entre trabalhadoras e trabalhadores.

Para efeitos de realização do referido diagnóstico, a Fernave seguiu as orientações consagradas em dois instrumentos:

- (i) Guião, disponibilizado pela CITE, para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)²; e
- (ii) Guião, disponibilizado pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (“CIG”) para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais).

² Documento disponível em http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Planos_Igualdade_Guiao.pdf

O Diagnóstico resulta de um questionário com um total 163 perguntas que correspondem a diferentes dimensões obrigatórias e facultativas definidas por lei.

Foram avaliadas as seguintes dimensões:

- (vi) Estratégia, missão e valores;
- (vii) Igualdade no acesso ao emprego;
- (viii) Formação inicial e contínua;
- (ix) Igualdade nas condições de trabalho;
- (x) Proteção na parentalidade;
- (xi) Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal; e
- (xii) Prevenção da prática de assédio no trabalho.

A estrutura da Fernave é composta maioritariamente por mulheres, verificando-se que o peso dos homens é 30 %. A média da antiguidade dos colaboradores é de 24 anos, estando alguns desde o início da Fernave em 1992. Este quadro de trabalhadores foi o resultante de uma reestruturação levada a cabo nos últimos anos, em especial em 2017.

Em relação às boas práticas na aplicação dos princípios de não discriminação entre mulheres e homens e da igualdade de género podemos assumir, de uma forma geral as do acionista, nomeadamente:

a) Admissão de Pessoal

Na Fernave, os processos para admissão/seleção/recrutamento de pessoal pautam-se pelo princípio da igualdade de género, não existindo discriminação de género ou qualquer outra nos referidos processos.

b) Formação (inicial e contínua)

Na elaboração do seu plano de formação, a Empresa tem apenas em conta as necessidades de formação identificadas, tendo como fim adquirir/manter as competências necessárias ao desenvolvimento/manutenção das qualificações do seu pessoal, sejam mulheres ou homens, por acreditar que, com a melhoria das suas qualificações, prestará um melhor serviço.

c) Respeito pela dignidade de mulheres e homens na Empresa

Para além dos normativos legais a que se encontra obrigada, a Fernave rege-se pelo Código de Ética do acionista, no qual se encontra expressamente garantido o respeito pela dignidade de mulheres e homens na Empresa, bem como a igualdade de tratamento, de oportunidades e a não discriminação.

d) Benefícios atribuídos a trabalhadoras / trabalhadores e familiares

- (i) Concessões de viagem de comboio (nacional) às trabalhadoras e aos trabalhadores e seus familiares;
- (ii) Seguro de saúde gratuito para as trabalhadoras e trabalhadores e acesso a vantagens em adesão ao seguro de grupo para os seus familiares.

3. PLANO DE AÇÃO

A estrutura da empresa não é alterada desde 2017, data da sua reestruturação, no entanto tendo em vista a promoção da igualdade de género e o reconhecimento da Fernave da sua importância, a Fernave, compromete-se a cumprir o presente Plano para a Igualdade de Género e a desenvolver as ações a que se propõe.

Em cada uma das diferentes dimensões da igualdade de género, devidamente identificadas no ponto anterior, são consideradas medidas que pretendem introduzir melhorias, de acordo com o diagnóstico elaborado.

As medidas a que a Fernave se propõe implementar encontram-se identificadas no **Anexo II** do presente documento.

4. MONITORIZAÇÃO, ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

A Fernave, através dos seus quadros superiores, bem como do acionista principal, acompanhará e monitorizará a implementação do plano para a igualdade de género, verificando o cumprimento efetivo das medidas definidas, bem como dos objetivos identificados no presente documento.

No âmbito do Anexo II, encontram-se identificadas, a propósito de cada um dos objetivos/medidas a adotar, os responsáveis por essa situação.

ANEXOS

- I. Diagnóstico realizado no ano de 2023
- II. Medidas do Plano para a Igualdade de Género 2024

ANEXO I

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO/ELABORAÇÃO DO PLANO	SIM	NÃO
1.A empresa tem publicado no seu sítio da internet e na intranet (se existente) o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?	X (fazia parte do plano do acionista)	
2.A empresa tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	X	
3.Nos documentos estratégicos (ex.: missão e valores, relatórios e planos de atividade, relatório de sustentabilidade, regulamentos internos, código de conduta e código de ética), é feita menção expressa à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens enquanto valor da empresa?	X (A Fernave adota o Código de ética do acionista)	
4.A empresa estabeleceu ou tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens?		X
5.A empresa procedeu à criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens, tendo formalizado as respetivas competências?		X
6.Em todos os instrumentos da empresa, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?		X
7.No ano de referência, a empresa afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		X
8.A empresa promoveu ações de sensibilização e de informação junto do pessoal ao serviço acerca das medidas e objetivos do Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?		X
9.A empresa divulga interna e externamente o seu compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		X

10.A empresa divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens?	X	
11.Existem mecanismos institucionalizados de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras ou às suas estruturas representativas relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade?		X
12.A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial?		X
13.A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade?		X
14.Existem, na empresa, procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		X
15.A empresa, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e/ou o clima organizacional, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade?		X
16.A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)?	X	
17.A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?	X	

18.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?		X
19.A empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?		X
Igualdade no acesso ao Emprego		
20.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?		N.A
21.A empresa proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?		N.A
22.Em caso de vaga a preencher, a empresa define clara e previamente as exigências e as qualificações necessárias, os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir previamente ao processo de seleção e recrutamento?		N.A
23.Na constituição de equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?		N.A
24.A empresa encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as?		N.A
25.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?		N.A
26.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?		N.A
27.A empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos		N.A

identificados no Código do Trabalho?		
28.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?		N.A
29.No período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção?		N.A
30.A empresa substitui temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos?		N.A
Formação inicial e contínua		
31.A empresa, ao elaborar o plano de formação, pretende ter em consideração o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?		N.A
32.A empresa integra, no plano de formação anual, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho?		X
33.A formação promovida na/pela empresa é oferecida no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido?	X	
34.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?		X

<p>35.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?</p>		<p>N.A</p>
<p>36.A empresa assegura a oportunidade a mulheres e a homens de terem igual acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei?</p>	<p>X</p>	
<p>37.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?</p>		<p>N.A</p>
<p>Avaliação de desempenho</p>		
<p>38.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?</p>		<p>N.A</p>
<p>39.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?</p>		<p>N.A</p>
<p>40.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?</p>		<p>N.A</p>
<p>41.A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)?</p>		<p>N.A</p>
<p>42.A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio?</p>		<p>N.A</p>

43.A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas?		N.A
44.A empresa tem implementado um sistema de planeamento de carreiras para o sexo subrepresentado em lugares de topo, direção e chefia?		N.A
45.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?		N.A
46.A empresa promove ações de formação, práticas de mentoria, de aconselhamento, coaching, sponsorship para facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares?		N.A
47.A empresa promove práticas de mentoria, de aconselhamento, coaching, sponsorship para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo, de direção e de chefia?		N.A
48.A empresa tem programas de mentorias e apadrinhamento/amadrinhamento, para pessoas do sexo sub-representado em funções de direção e chefia com o objetivo de aumentar a rede de contatos, a visibilidade e a projeção do seu trabalho, e de desenvolver competências ao nível da liderança?		N.A
49.A empresa, quando tem de seleccionar alguém para uma posição internacional, procura assegurar um tratamento equitativo das candidaturas no que concerne à aplicação do princípio da igualdade e não discriminação?		N.A
50.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?	X	
51.A empresa tem parcerias e protocolos com universidades e instituições similares de modo a facilitar a formação de pessoas do sexo subrepresentado em áreas de gestão/ liderança/ tecnológicas (ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional?		X

52.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?		X
53.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 setor de atividade, tendo em vista o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e nos diversos setores da atividade económica?	X	
54.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)?		X
55.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? [! Informação: Setor público empresarial 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].		N.A (a empresa tem um Administrador Único nomeado pelo acionista e fazendo parte do mesmo)
56.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? [! Informação: Setor público empresarial A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3% após 1 de janeiro de 2018		X
57.Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo nos órgãos de fiscalização da empresa?		Existe um fiscal único e um suplente, ambos do sexo masculino
Salários		
58.A empresa tem definida uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por função?	X	
59.Existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa?	X	

60.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?		X
61.A empresa tem implementados procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo?		N.A
62.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?	X	
63.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?		X
64.A empresa divulga os critérios de atribuição de prémios de produtividade/desempenho, de assiduidade, de distribuição de lucros, etc., junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?		N.A
65.A empresa tem procedido, de três em três anos, à elaboração de um relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações (tal como previsto pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 18/2014)?	x	
66.A empresa tem divulgado internamente a informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, disponibilizando essa informação no respeito sítio da internet (tal como previsto pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014)?	x	
67.A empresa, na sequência do relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens, tem adotado medidas concretas para eliminar as diferenças identificadas (tal como previsto pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014)?		x

68.A empresa dispõe de um sistema de análise das funções, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”?		X
69.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”?		X
70.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?	X	
71.A descrição de funções/tarefas existente na empresa está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo?	X	
72.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?	X	
73.Os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina?	X	
74.A empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores=		X
75.A empresa divulga informações sobre as remunerações junto das estruturas representativas de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal é solicitado?		N.A
Proteção na Parentalidade		

76.A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei?	X	
77.A empresa concede aos trabalhadores homens licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		X
78.A empresa concede às trabalhadoras licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		X
79.A empresa concede aos trabalhadores homens que foram pais benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?		X
80.A empresa concede às trabalhadoras que foram mães benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?		X
81.A empresa concede aos trabalhadores homens licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?		X
82.A empresa concede às trabalhadoras licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?		X
83.A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		X
84.A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		X
85.A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?		X
86.A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?		X
87.A empresa procede a contratações para substituir temporariamente trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade?		X
88.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 na mesmo toda essa legislação?		X

89.A empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores?	X	
90.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?	X	
91.Por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores tiveram direito a licença parental inicial?	X	
92.Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental exclusiva do pai?	X	
93.As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental exclusiva da mãe?	X	
94.Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a?		N.A
95.As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a?		N.A
96.Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozaram a licença por adoção?		N.A
97.A empresa respeitou o direito a licença parental complementar, após comunicação do trabalhador ou da trabalhadora, nos termos da lei?	X	
98.A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a?	X	
99.A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica?		N.A
Dispensa e Faltas		
100.A empresa concede aos trabalhadores homens dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?		X
101.A empresa concede às trabalhadoras dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?		X

102.A empresa concede aos trabalhadores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?		X
103.A empresa concede às trabalhadoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?		X
104.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?		N.A
105.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?		N.A
106.A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para a adoção?		N.A
107.A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável?	X	
108.A empresa respeitou o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais?	X	
109.A empresa respeita o direito a dispensa para aleitação do pai trabalhador e o direito a dispensa para amamentação ou aleitação da mãe trabalhadora?	X	
110.A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a filho/a?	X	
111.A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a neto/a?		N.A

112.A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica?		N.A
113.A empresa aplica, por iniciativa própria, o direito a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica?		N.A
114.A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica?		N.A
115.A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado (direito esse que se aplica a qualquer dos progenitores em caso de aleitação)?	X	
116.A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a de idade inferior a 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado/a da prestação de trabalho suplementar?	X	
117.A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho no período noturno?		N.A
118.A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde?	X	
119.A empresa cumpriu o disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, tendo solicitado parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?		N.A
120.A empresa cumpriu o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, tendo comunicado à CITE a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?		N.A

Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal		
121. 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?		X
122. A empresa tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de trabalhadores e trabalhadoras?		N.A
123. A empresa divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?		X
124. A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de proximidade (ex.: lavandaria, <i>catering/take away</i> , pequenas reparações)?		X
125. A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar?		X
126. A empresa tem medidas de apoio a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores e trabalhadoras com netos/as de filhos/as adolescentes)?		X
127. A empresa possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	X	
128. A empresa possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário diário, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	X	
129. 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?		N.A

Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial		
130. A empresa concede, por sua iniciativa, horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		X
131. A empresa encoraja os homens a usufruir de horário de trabalho flexível?		X
132. A empresa proporciona formação/orientação a chefias intermedias para, na concessão de horário flexível de trabalho, terem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?		X
133. A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu horário flexível?		N.A
134. A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu trabalho a tempo parcial?		N.A
135. Tendo havido intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa solicitou a emissão de parecer prévio junto da CITE?		N.A
136. No caso de existir parecer emitido pela CITE desfavorável à intenção de recusa de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeitou o parecer, permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário solicitado?		N.A
137. Tendo havido aceitação, nos precisos termos em que foi requerido, de pedido de prestação de atividade em regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa cumpriu o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho?		N.A
138. Na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considera a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras?		N.A
139. A empresa concede períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?		N.A

<p>140. 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?</p>		<p>N.A</p>
<p>141. A empresa considera faltas justificadas:</p> <p>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;</p> <p>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?</p>	<p>X</p>	
<p>142. A empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei?</p>	<p>X</p>	
<p>Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar</p>		
<p>143. 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?</p>		<p>N.A</p>
<p>144. 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?</p>		<p>N.A</p>
<p>145. A empresa aplica, por sua iniciativa própria, o teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?</p>	<p>X</p>	

<p>146. 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?</p>	<p>X</p>	
<p>147. 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?</p>		<p>N.A</p>
<p>148. 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?</p>		<p>N.A</p>
<p>149. 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?</p>		<p>N.A</p>
<p>Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho</p>		
<p>150. A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio no trabalho?</p>	<p>X (via Código de ética)</p>	
<p>151. A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio sexual no trabalho?</p>	<p>X (via Código de ética)</p>	

152. A empresa implementa medidas para prevenir a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora?	X (via Código de ética)	
153. Existem na empresa procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, <i>bullying</i> , <i>stalking</i> e outras formas de violência de género no trabalho?	X (via Código de ética)	
154. 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?	X (via Código de ética)	
155. Existem na empresa procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática do assédio?		N.A
156. Ocorreram situações de prática de assédio no trabalho?		x
157. Se a resposta foi “sim”: A empresa conferiu o direito de indemnização à vítima de prática de assédio?		

<p>158. Se a resposta foi “não”:</p> <p>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?</p>		
<p>159. Se a resposta foi “sim”:</p> <p>A empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio?</p>		
<p>160. Se a resposta foi “sim”:</p> <p>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?</p>		
<p>161. A empresa adotou código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho?</p>	<p>X (via Código de ética)</p>	
<p>162. Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaurou procedimento disciplinar?</p>		<p>N.A</p>

ANEXO II

Objetivos	Medidas	Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da empresa
A empresa, ao elaborar o plano de formação, pretende ter em consideração o princípio da igualdade e não discriminação entre trabalhadoras e trabalhadores	Transmitir o objetivo a quem elabora o Plano de formação/enquadrar nos conteúdos do plano	Helena Figueiredo	Não envolve custos específicos	Registo de formação	Plano de formação de acordo com os conteúdos	
Concessão em ação profissional de formação dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as com menor representação, 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	Criação de procedimento que permita identificar as formações em que tal necessidade existe, bem como a preferência a definir.	Helena Figueiredo	Não envolve custos específicos	Registo de formação	Criação de procedimento até setembro de 2024	