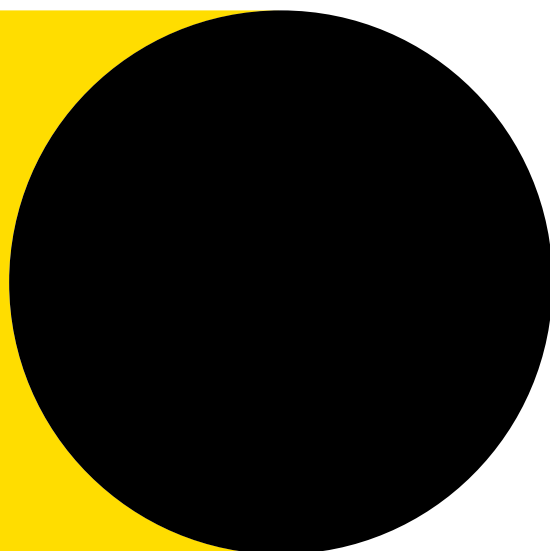


transportes ● — ●  
metropolitanos  
de ● — ● lisboa

PLANO PARA A  
IGUALDADE - 2025



11.09.2024

## Identificação do Documento

Propriedade	Valor		
Número e Versão	3.0/2024		
Entrada em vigor	11/09/2024		
Assunto	Plano para a Igualdade		
Normativos relacionados	Norma (Nº e Versão)	Data Emissão	Departamento Responsável
	Norma n. 03/2021 V.1.0	28/09/2021	DJR
Estado	Aprovado		

## Histórico de Versões

Versão	Data	Autor(es)	Modificações
1.0	14/11/2022	DJR	Versão inicial
2.0	13/09/2023	DJR	Versão atualizada e melhorada
3.0	11/09/2024	DJR	Versão atualizada e melhorada

## Índice

1. Enquadramento.....	3
2. Caracterização da TML – Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T., S.A.....	5
2.1. O Compromisso com a Igualdade de Género.....	5
2.2. Missão, Valores e Estratégia.....	6
2.3. Organização Interna da TML.....	8
2.4. Código de Conduta.....	10
2.5. Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.....	10
3. Indicadores.....	10
3.1. Trabalhadores por género, em número e em percentagem.....	11
3.2. Representatividade por género e por função.....	11
3.3. Representatividade por género e habilitações académicas.....	11
3.4. Rácio salarial.....	12
3.5. Evolução desde 2023 e Análise Global de 2024.....	13
4. Diagnóstico de Necessidades e Elaboração do Plano.....	13
5. O Plano: Objetivos e Medidas.....	16
6. Monitorização da Execução do Plano.....	18
7. Publicação.....	19
Anexo Único – Medidas TML: Plano para a Igualdade de Género.....	20

## 1. Enquadramento

A igualdade de género é um direito fundamental, reconhecido pelas mais diversas declarações e compromissos mundiais. No entanto, de acordo com vários estudos e retratos estatísticos, a existência de desigualdades continua a persistir.


Em Portugal, o *gap* salarial entre trabalhadores e trabalhadoras com trabalho igual é real, assim como as desigualdades sentidas na participação e usos do tempo relativamente à vida familiar e pessoal.

A segregação está presente nos mais diversos níveis, desde horizontalmente onde a existência de estereótipos de género limita a integração em determinadas categorias profissionais, como verticalmente, onde, os cargos de topo e de chefia são maioritariamente ocupados por homens.


O caminho feito pelas empresas para a promoção da equidade de oportunidades para trabalhadores e trabalhadoras é reconhecido e incentivado, cada vez mais valorizado pelas partes interessadas e, principalmente, entendido como parte fundamental da responsabilidade social das empresas.

Neste contexto, com o objetivo de assegurar um maior equilíbrio de género nos órgãos de administração e de promover uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, foi publicada a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, a qual surge na sequência da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, que tinha já estipulada a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado.

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa,



determina também que as mesmas entidades e empresas elaborem planos para a igualdade com vista a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do género e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, determinando igualmente a publicação dos planos no site institucional da empresa.



Este diploma, no âmbito do setor público empresarial, determina que, desde 1 de janeiro de 2018, a proporção de pessoas de cada género designadas para cada órgão de administração e de fiscalização, não pode ser inferior a 33,3%, sejam administradores executivos ou não executivos, devendo o limiar ser cumprido relativamente a ambos.

O Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que regulamentou a Lei n.º 62/2017, estabeleceu, entre outras, a obrigação de produção de um Guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, a disponibilizar, designadamente, no site da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Deste modo, o presente Plano Para a Igualdade de Género (Plano) é elaborado tendo por base o Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais) (Guião), disponível no sítio da Internet da CITE, nos termos do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017 e do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, e assentará nas sete dimensões contempladas nas matrizes do Guião, a saber:

- Estratégia, Missão e Valores;
- Igualdade no acesso a emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal;

- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

## 2. Caracterização da TML – Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T., S.A.


### 2.1. O Compromisso com a Igualdade de Género

A TML – Transportes Metropolitanos de Lisboa, E.M.T., S.A. (TML) é uma pessoa coletiva de direito privado sob a forma de sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, de responsabilidade limitada, com a natureza de empresa local metropolitana de mobilidade e transportes, que goza de personalidade jurídica e é dotada de autonomia administrativa, financeira e patrimonial, sendo regulada pelo Decreto-Lei n.º 121/2019, de 22 de agosto.

No âmbito da sua constituição formal, no dia 17 de fevereiro de 2021, foram designados para o Conselho de Administração três elementos: um presidente e dois vogais, sendo um destes uma mulher.


O estabelecimento e implementação do presente Plano pressupõe a existência de ações que ambicionem introduzir mudanças organizacionais no âmbito da igualdade, no sentido de colmatar os desequilíbrios que possam existir e contribuindo para uma sociedade igualitária, assim como a aposta simultânea na melhoria das condições de trabalho e na valorização do capital humano.

Assim, a TML, enquanto empresa do universo público, assume como parte da sua missão a promoção da igualdade de direitos e liberdades para todas e para todos e a igual oportunidade e participação na vida profissional, independentemente do género, num compromisso claro com a promoção da igualdade profissional e com o fim de todos os processos discriminatórios, reconhecendo e valorizando todos os trabalhadores e trabalhadoras, atuais ou futuros.



A TML pugna pelo equilíbrio entre homens e mulheres, visível através da análise das variáveis que neste documento irão ser apresentadas.

## 2.2. Missão, Valores e Estratégia



Nos termos do n.º 1 do artigo 3.º dos seus Estatutos e do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 121/2019, de 22 de agosto, a TML tem como objeto social, o desenvolvimento, a disponibilização e a gestão de um sistema de bilhética integrado para todos os operadores do serviço público de transporte de passageiros na área metropolitana de Lisboa, bem como o apoio à AML<sup>1</sup> na prossecução por esta, a título próprio ou por delegação de outras autoridades de transportes, de competências no domínio do serviço público de transporte de passageiro.



A TML apresenta, pois, como missão, a prossecução de competências próprias e delegadas pela AML nos domínios da mobilidade e transportes, designadamente das competências de autoridade de transportes relativamente aos serviços públicos de transporte de passageiros explorados na área metropolitana, bem como competências conexas na área da mobilidade e transporte, incluindo a prestação de serviços de interesse geral no âmbito do desenvolvimento, gestão e exploração de estacionamento e soluções de mobilidade urbana.


Neste contexto, a TML encontra-se comprometida com três políticas estruturantes:

1. Colocar no centro das políticas públicas as pessoas, o serviço que lhes é prestado, a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos, dos seus núcleos populacionais, procurando reduzir assimetrias territoriais, económicas e sociais, garantindo a todos uma acessibilidade financeira e geográfica ao transporte coletivo;

---

<sup>1</sup> Entidade intermunicipal em que têm assento os 18 municípios da Área Metropolitana de Lisboa.

- 
- 
2. Contribuir ativamente para a criação de condições para o apoio e estímulo à economia e ao emprego, seja nas práticas de movimentação pendular, seja no turismo ou lazer, seja na logística e no incremento de postos de trabalho no setor;
  3. Integrar a agenda ambiental em todas as suas práticas, nomeadamente atendendo aos desafios e compromissos energéticos e de adaptação às alterações climáticas.



É precisamente com base no objetivo de colocar as pessoas em primeiro lugar, mas numa ótica interna, que se apresenta, com a mesma ambição, a intenção de proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras da TML as melhores condições possíveis para estes desenvolverem a sua atividade profissional, num ambiente saudável, de respeito e de confiança, em conformidade com o princípio da igualdade e não discriminação, designadamente em razão do género, donde se enquadra o presente instrumento.

No exercício da sua missão, atribuições e competências, destacam-se ainda os seguintes valores e princípios, plasmados no Código de Conduta da TML:

- a) Legalidade;
- b) Prossecução do interesse público e proteção dos direitos e interesses dos cidadãos;
- c) Proporcionalidade na prossecução do interesse público;
- d) Integridade;
- e) Imparcialidade;
- f) Boa administração;
- g) Justiça e razoabilidade;
- h) Competência, qualidade e inovação;
- i) Responsabilidade;
- j) Confidencialidade e sigilo profissional;



k) Confiança e respeito institucional.

### 2.3. Organização Interna da TML

Os órgãos sociais da TML são:

- A **Assembleia Geral (AG)** – órgão deliberativo, constituído pelo acionista único, a Área Metropolitana de Lisboa.
- O **Conselho de Administração (CA)** – órgão executivo, composto por um presidente e dois vogais, eleito pela Assembleia Geral.
- O **Fiscal Único** – órgão de fiscalização, constituído obrigatoriamente por um revisor oficial de contas ou uma sociedade de revisores oficiais de contas.

A TML dispõe ainda de dois órgãos consultivos:

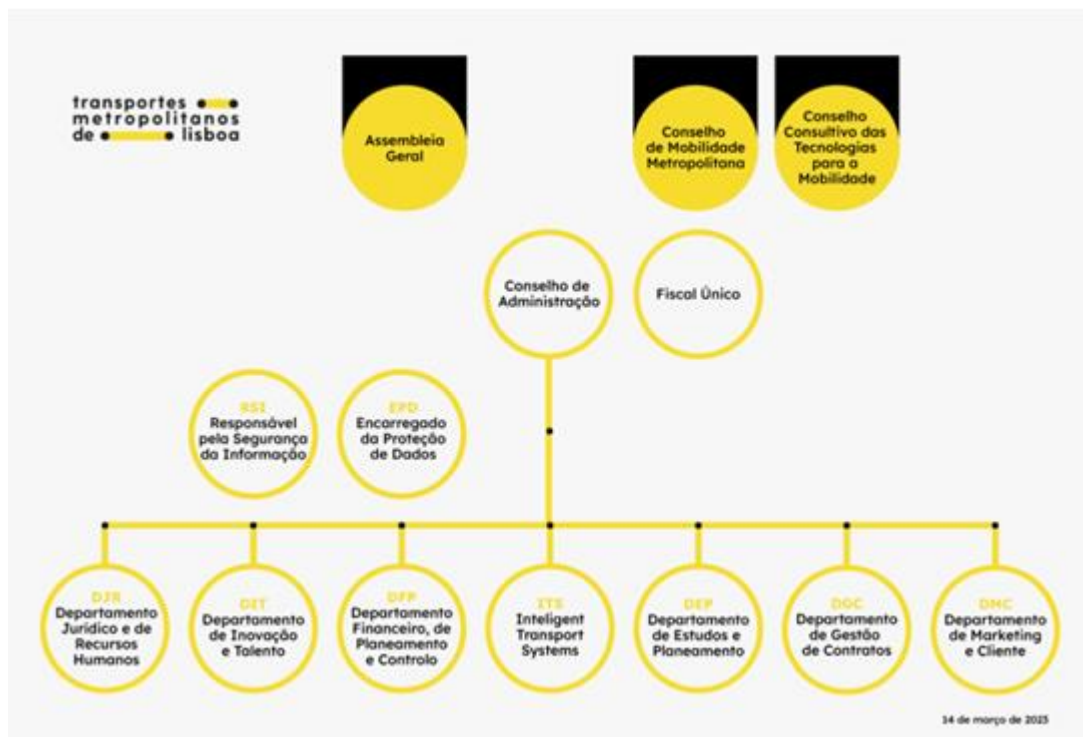
- O **Conselho de Mobilidade Metropolitana (CMM)** - constituído pelos presidentes da câmara municipal de cada um dos municípios que integram a AML, pelos membros do Conselho de Administração da TML, e pelos membros da Comissão Executiva da AML.
- O **Conselho Consultivo das Tecnologias para a Mobilidade (CCTM)** - composto por um representante de cada um dos operadores de transportes públicos coletivos de passageiros que, em cada momento operem no território da área metropolitana de Lisboa e utilizem o sistema de bilhética e/ou o Sistema de Apoio à Exploração de Informação ao público gerido pela TML; e por um ou mais membros do Conselho de Administração, ou representantes indicados em sua substituição.

A TML dispõe de um **Encarregado de Proteção de Dados (EPD)**, a quem cabe assegurar que a TML processa os dados pessoais dos(as) seus(suas) trabalhadores(as), fornecedores de bens e prestadores de serviços ou quaisquer outros indivíduos (também referidos como titulares dos dados) em conformidade com as regras

aplicáveis em matéria de proteção de dados e em cooperação com a Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPD).

A TML dispõe, ainda, de um **Responsável pela Segurança da Informação (RSI)** para a gestão do conjunto das medidas adotadas em matéria de requisitos de segurança e de notificação de incidentes, nos termos da Lei n.º 46/2018, de 13 de agosto, que estabeleceu o Regime Jurídico da Segurança do Ciberespaço e do Decreto-Lei n.º 65/2021, de 30 de julho, que procede ainda à sua execução, permitindo a implementação de um quadro nacional de certificação da cibersegurança.

A estrutura interna da TML está organizada em torno de sete departamentos: Departamento Financeiro, de Planeamento e Controlo (DFP), Departamento Jurídico e de Recursos Humanos (DJR), *Intelligent Transport Systems* (ITS), Departamento de Estudos e Planeamento (DEP), Departamento de Gestão de Contratos (DGC), Departamento de *Marketing* e Cliente (DMC), Departamento de Inovação e Talento (DIT).



## 2.4. Código de Conduta

O Código de Conduta da TML, revisto e publicado em 2023, contém os valores, princípios éticos e normas de conduta profissional que regem a atuação da TML e dos seus trabalhadores e trabalhadoras, designadamente no que respeita à não discriminação, à igualdade de tratamento, ao equilíbrio na conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e à prevenção e combate ao assédio no trabalho. Em relação a este instrumento, a TML promove ações de formação que abrangem um número significativo de trabalhadores e trabalhadoras, com enfoque especial nos valores da empresa, em particular, os de não discriminação, tolerância e igualdade de oportunidades.

## 2.5. Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

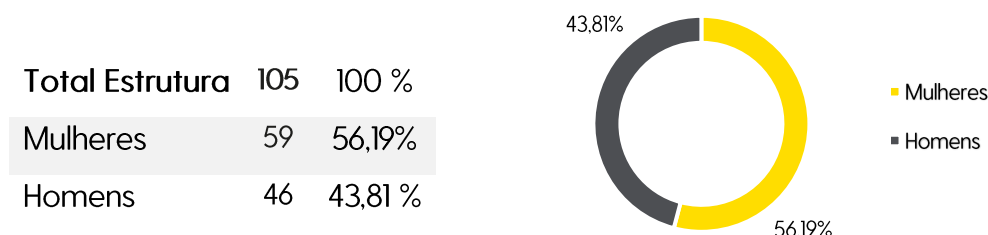
A TML procedeu à elaboração e aprovação, em 2021, de um Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, em cumprimento do quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho e em conformidade com o seu próprio Código de Conduta, tendo por objetivo a identificação de comportamentos passíveis de consubstanciar situações de assédio no trabalho e a definição de medidas de prevenção e combate aos mesmos, constituindo-se como um quadro orientador para todos os que exercem funções na TML.

## 3. Indicadores

Apresentamos, de seguida, informação estatística relevante no que se refere à diversidade de género dos trabalhadores da TML, à data de 31 de agosto de 2024.

### 3.1. Trabalhadores por género, em número e em percentagem

A 31 de agosto de 2024, a TML apresenta um quadro total de 105 (cento e cinco) efetivos, dos quais 46 (quarenta e seis) são homens e 59 (cinquenta e nove) são mulheres, que detêm um peso de cerca de 56% (cinquenta e seis por cento) na estrutura.



### 3.2. Representatividade por género e por função

Quanto à distribuição das funções de liderança (Administração, Direção e Coordenação), verifica-se que 58% (cinquenta e oito por cento) são mulheres e 42% (quarenta e dois por cento) são homens.

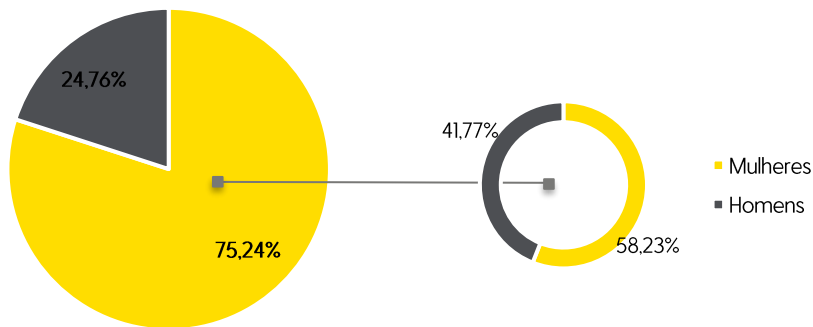
	N.º Total	Homens	Mulheres
Administração	3	2	1
Direção	7	3	4
Coordenação	2	0	2
Carreira Técnica	37	14	23
Carreira Técnica Superior	56	27	29

### 3.3. Representatividade por género e habilitações académicas

Relativamente ao grau de habilitações académicas, mais de 58% (cinquenta e oito por cento) dos efetivos, com Licenciatura ou formação superior, são mulheres e cerca de 42% (quarenta e dois por cento) são homens.

Habilitação	N.º	%
Licenciatura ou > 12º ano ou < a Licenciatura	79	75,24%
Homens c/ Formação Superior	33	41,77%

Mulheres c/ Formação Superior 46 58,23%



- Licenciatura ou >
- 12.º ano ou < a Licenciatura

### 3.4. Rácio salarial

A tabela salarial definida é aplicável indiscriminadamente a homens e mulheres e a maior valorização salarial resulta de responsabilidades e autonomia acrescidas.

O rácio salarial global é ligeiramente superior nos homens:

**Rácio H/M → 1,086x**

	Homens	Mulheres
Salário Médio	€ 2.569,79	€ 2.366,06
Salário Médio Nacional	€ 1.505,00 *	€ 1.505,00 *


\*Salário médio em 2023 (Dados INE)

### 3.5.Evolução desde 2023 e Análise Global de 2024

<b>Total Estrutura</b>	85	%	105	%
Homens	39	45,88%	46	43,81%
Mulheres	46	54,12%	59	56,19%
<b>Administração</b>	3	%	3	%
Homens	2	66,67%	2	66,67%
Mulheres	1	33,33%	1	33,33%
<b>Direção</b>	6	%	7	%
Homens	3	50,00%	3	42,86%
Mulheres	3	50,00%	4	57,14%
<b>Coordenação</b>	2	%	2	%
Homens	0	-	0	-
Mulheres	2	100%	2	100%
<b>Carreira Técnica</b>	25	%	37	%
Homens	12	48,00%	14	37,84%
Mulheres	13	52,00%	23	62,16%
<b>Carreira Técnica Superior</b>	49	%	56	%
Homens	22	44,90%	27	48,21%
Mulheres	27	55,10%	29	51,79%

## 4. Diagnóstico de Necessidades e Elaboração do Plano

A elaboração do presente Plano teve por base a matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada no Guia da CITE, e, por conseguinte, a análise interna subsequentemente realizada, que permitiu obter informação mais detalhada no que respeita à situação atual da empresa em matéria de igualdade entre mulheres e homens.



Embora da análise realizada não tenham sido detetadas assimetrias ou desigualdades de género, a TML propõe dar resposta às oportunidades de melhoria identificadas, tendo sido avaliadas cada uma das seguintes dimensões:

- **Estratégia, missão e valores**

A TML considera o princípio da igualdade de género condição essencial para o desenvolvimento da sua atividade, pelo que procura promover esse princípio, através da utilização de uma linguagem inclusiva em todos os seus documentos oficiais e não oficiais, não utilizando imagens estereotipadas ou sexistas no seu *website* e redes sociais.

O Código de Conduta da TML, que contém os valores, princípios éticos e normas de conduta profissional, também tem inscrito o compromisso da empresa com a promoção da igualdade de género e a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Dada a importância estratégica para a TML, o presente Plano será divulgado na página de intranet e internet da empresa.


Na relação com fornecedores há também a preocupação de incluir, na documentação de suporte à contratação, o compromisso da TML pelo respeito pela igualdade de género.

- **Igualdade no acesso ao emprego**

Os processos de recrutamento e seleção da TML orientam-se pelo princípio da igualdade e não discriminação, valorizando competências sem enviesamento de género.

- **Formação inicial e contínua**

A TML oferece as mesmas oportunidades de aprendizagem, quer às mulheres quer aos homens, no seu percurso profissional, dotando-os das mesmas capacidades e competências.



Ao elaborar os seus planos de formação, a TML tem presente o princípio da igualdade de oportunidades no acesso à formação, sendo as ações disponibilizadas, exclusivamente, em função do levantamento das necessidades de formação.

Relativamente ao início de funções, por ocasião da integração de novo trabalhador ou trabalhadora na TML, este/a recebe, documentos de acolhimento, do qual faz parte o manual de acolhimento, a formação necessária no âmbito dos regulamentos e normas internas.

- **Igualdade nas condições de trabalho**

Na TML, as condições de acesso às carreiras profissionais não consideram qualquer discriminação em função do género, nomeadamente em termos da remuneração.

Os vencimentos são fixados em função da carreira profissional, da autonomia e das competências. É assegurado o princípio de salário igual para trabalho igual.

O Regulamento de Carreiras e de Avaliação de Desempenho, assenta em princípios de meritocracia como base para a avaliação e evolução de carreira e que visa promover o princípio da igualdade, sem qualquer discriminação em função do género.

- **Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal**

A TML está comprometida com a promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Assim, propomo-nos, não apenas adotar as medidas de compatibilização já previstas na lei, mas também adotar um conjunto de boas práticas que visam promover o bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras e a conciliação entre a esfera privada, familiar e pessoal.



- **Proteção na parentalidade**

A TML respeita escrupulosamente os direitos da maternidade e paternidade, sem qualquer condicionamento.

A TML encara de modo igual o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade, respeitando a dispensa/falta ao trabalho, nas diversas situações previstas na lei (v.g., dispensa de meio-dia no primeiro dia de escola dos filhos que ingressem no primeiro ano do 1º e do 2º ciclo), estando presente na intranet, informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade.

- **Prevenção da prática de assédio no local de trabalho**


A TML privilegia uma cultura organizacional assente em valores e regras de ética e conduta de não discriminação, qualquer que seja, e não tolerância da prática de qualquer tipo de assédio ou de atos de intimidação, pelo que o cumprimento do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho é uma prioridade.

Neste sentido, a TML estabeleceu o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, onde espelha um conjunto de princípios de atuação, que devem pautar a atividade dos seus trabalhadores e trabalhadoras, bem como dos titulares dos cargos dos órgãos sociais.

De igual modo, tem inscrito no Código de Conduta da TML o compromisso com a rejeição do assédio no trabalho.

## 5. O Plano: Objetivos e Medidas

O Plano para a Igualdade da TML, está alicerçado na estratégia, missão e valores da TML e no posicionamento de responsabilidade social que a empresa promove junto dos trabalhadores e trabalhadoras e dos fornecedores, parceiros e comunidades em que se insere. Nas tabelas constantes do Anexo Único estão identificados os objetivos, medidas e metas para 2025, incluindo medidas já adotadas e que, pela sua natureza de permanência ou de recorrência, têm continuidade em 2025.



Das medidas previstas no Plano de 2024, apenas não se encontra em vigor aquela inicialmente prevista para a dimensão da “Igualdade nas condições de trabalho”, uma vez que a mesma já não é aplicável no cenário atual, dado o equilíbrio no acesso às carreiras profissionais. Para 2025, a TML compromete-se a implementar as medidas de continuidade já estabelecidas, introduzindo uma nova medida, Kit Escolar, que visa reforçar a resposta na dimensão “Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal” do Plano, de acordo com a informação constante do Anexo Único.

## 6. Monitorização da Execução do Plano

Em cumprimento do previsto no n.º 4 do artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, inclui-se a presente secção relativa à monitorização da execução do Plano.

O Plano será acompanhado de forma permanente, e objeto de uma revisão anual, mediante uma avaliação do cumprimento dos objetivos e metas estabelecidos para cada uma das medidas identificadas, estando sujeito às alterações/reajustamentos considerados necessários no que se refere às metas e/ou medidas fixadas.

A monitorização da execução do presente Plano está a cargo do Grupo de Acompanhamento. O Grupo de Acompanhamento é composto por dois trabalhadores do DJR (um da área de recursos humanos, outro da área jurídica) e pelo(a) Vogal do Conselho de Administração com o pelouro jurídico e de recursos humanos.

O Grupo de Acompanhamento será responsável por:

- i. Assegurar o cumprimento do Plano;
- ii. Monitorizar o grau de concretização das ações previstas no mesmo;
- iii. Informar o Conselho de Administração sobre a evolução do Plano;
- iv. Proceder à análise das medidas e dos indicadores definidos no Plano;
- v. Propor outras ações que considere relevantes para promover o respeito pela Igualdade de Género.



## 7. Publicação

O presente Plano é publicado nos termos da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

Lisboa, 11 de setembro de 2024.

Anexo Único – Medidas TML: Plano para a Igualdade de Género

**Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa**

Objetivo	Medida	Departamentos/ Áreas Responsáveis	Departamentos / Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicador	Meta	Estado da medida
Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Criação e implementação de procedimento para verificar, na relação estabelecida (ou a estabelecer) com partes interessadas, entidades/empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, se as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens	DJR	N/A	Não envolve custos específicos	Compromisso escrito de respeito das normas de boa conduta, em matéria de igualdade e não discriminação, por parte dos fornecedores	Manter compromisso escrito de respeito das normas de boa conduta, em matéria de igualdade e não discriminação, por parte dos fornecedores, em todos os procedimentos de contratação, em 2025	Implementada
Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	Divulgação, em local apropriado e acessível, de informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do género	DJR	N/A	Não envolve custos específicos	Informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do género	Manter a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do género, divulgada na intranet, em 2025	Implementada

## Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Objetivo	Medida	Departamentos/ Áreas Responsáveis	Departamentos / Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicador	Meta	Estado da medida
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo	Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação da empresa (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)	DJR	DMC	Não envolve custos específicos	Documentos e instrumentos de gestão e comunicação da empresa com linguagem inclusiva (verbal e não verbal)	Continuar a garantir todos os documentos e instrumentos de gestão e comunicação com linguagem inclusiva (verbal e não verbal), em 2025	Implementada
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Criação de um Comité ( <i>Task Force</i> interna) para a Igualdade entre mulheres e homens e formalização das respetivas competências	CA	DJR	Não envolve custos específicos	Grupo de Acompanhamento, com competências formalmente definidas	Garantir o funcionamento do Grupo de Acompanhamento, com competências formalmente definidas, em funcionamento desde 2024 e em 2025	Implementada
Incentivar a participação dos trabalhadores e trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Criação de mecanismos de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens	DJR	N/A	Não envolve custos específicos	Mecanismos de sugestão criados, no ano de referência (explicativamente canal sugestões intranet / questionário periódico)	Criar mecanismos até ao final de 2025	Implementada parcialmente (apenas questionário)

### Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Objetivo	Medida	Departamentos/ Áreas Responsáveis	Departamentos / Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicador	Meta	Estado da medida
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	DJR	DMC	Não envolve custos específicos	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Manter a divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, no primeiro trimestre de 2025	<b>Implementada</b>

## Dimensão: Igualdade no Acesso ao Emprego

Objetivo	Medida	Departamentos/ Áreas Responsáveis	Departamentos /Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicador	Meta	Estado da medida
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género	DJR	N/A	Não envolve custos específicos	Anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no género	Continuar a garantir todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no género, em 2025	Implementada
	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os géneros e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível	DJR	N/A	Não envolve custos específicos	Anúncios de oferta de emprego contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os géneros e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível	Continuar a garantir que todos os anúncios de oferta de emprego contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os géneros e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível, em 2025	Implementada
	Assegurar que a empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por género, de acordo com os elementos	DJR	N/A	Não envolve custos específicos	Registo dos processos de recrutamento efetuados nos termos definidos no Código do Trabalho	Manter registo de todos os processos de recrutamento efetuados nos termos definidos pelo Código do Trabalho, em 2025	Implementada



### Dimensão: Igualdade no Acesso ao Emprego

Objetivo	Medida	Departamentos/ Áreas Responsáveis	Departamentos /Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicador	Meta	Estado da medida
	identificados no artigo 32.º do Código do Trabalho						
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Definição clara das exigências e das qualificações necessárias para o(s) posto(s) de trabalho a preencher, com indicação expressa dos requisitos para o desempenho da função	DJR	N/A	Não envolve custos específicos	Características do(s) posto(s) de trabalho a preencher, no ano de referência, definidas (qualificações, requisitos em termos de funções) previamente a cada processo de recrutamento	Continuar a definir, em 2025, previamente a cada processo de recrutamento, as características de todos os postos de trabalho a preencher (qualificações, requisitos em termos de funções)	<b>Implementada</b>

## Dimensão: Formação Inicial e Contínua

Objetivo	Medida	Departamentos/ Áreas Responsáveis	Departamentos /Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicador	Meta	Estado da medida
Assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	Na divulgação de ações de formação, a descrição do perfil do(a) formando(a) faz referência a ambos os géneros e não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género	DJR	N/A	Não envolve custos específicos	Descrições do perfil de formandos/as fazem referência a ambos os géneros e não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género	Continuar a garantir que todas as descrições de perfil de formandos/as, fazem referência a ambos os géneros, e não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género, em 2025	Implementada
	Assegurar que mulheres e homens têm igual oportunidade de acesso às horas de formação certificada estabelecida por lei	DJR	N/A	Não envolve custos específicos	Registo das ações de formação ministradas, com desagregação por género	Registrar todas as ações de formação ministradas, com desagregação por género, durante 2025	Implementada
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e	DJR	N/A	Não envolve custos específicos	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual	A realizar ações de formação sobre igualdade entre mulheres e homens, ainda no decurso do terceiro trimestre de 2024 e em 2025, a todas e a todos do quadro de pessoal	A Implementar em 2024 e 2025

**Dimensão: Formação Inicial e Contínua**

Objetivo	Medida	Departamentos/ Áreas Responsáveis	Departamentos /Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicador	Meta	Estado da medida
	pessoal; assédio moral e sexual no trabalho						

### Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho

Objetivo	Medida	Departamentos/ Áreas Responsáveis	Departamentos /Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicador	Meta	Estado da medida
Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa	Garantir a continuidade de 33,3% de pessoas do género sub-representado para os órgãos de administração	CA	N/A	Não envolve custos específicos	Conselho de Administração constituído por dois homens e uma mulher	Manter 33,3% de pessoas do género sub-representado no Conselho de Administração, no ano de 2025	Implementada
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Elaborar diagnóstico interno de potenciais diferenças salariais (retribuições de base e complementares) em função do género e identificar medidas corretivas	DJR	N/A	Não envolve custos específicos	Relatório de diagnóstico e medidas corretivas a adotar (se necessárias)	Elaborar relatório de diagnóstico e medidas corretivas a adotar (se necessárias) até final de 2025	A implementar em 2025, caso se justifique, atendendo, a que em 2024 não foram detetadas diferenças salariais significativas.

## Dimensão: Proteção na Parentalidade

Objetivo	Medida	Departamentos/ Áreas Responsáveis	Departamentos /Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicador	Meta	Estado da medida
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade, conforme previsto no n.º 4 do art. 127.º do Código do Trabalho	DJR	N/A	Não envolve custos específicos	Afixação/divulgação da informação respetiva	Manter a afixação/divulgação da informação na intranet, em 2025	Implementada
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras		DJR	N/A	Não envolve custos específicos	Afixação/divulgação da informação respetiva	Manter a afixação/divulgação da informação na intranet, em 2025	Implementada
Garantir o direito ao gozo do direito de redução do tempo de trabalho no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras		DJR	N/A	Não envolve custos específicos	Afixação/divulgação da informação respetiva	Manter a afixação/divulgação da informação na intranet, em 2025	Implementada
Garantir o direito ao gozo do direito a formação para reinserção profissional		DJR	N/A	Não envolve custos específicos	Afixação/divulgação da informação respetiva	Manter a afixação/divulgação da informação na intranet, em 2025	Implementada

## Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal

Objetivo	Medida	Departamentos / Áreas Responsáveis	Departamentos / Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicador	Meta	Estado da medida
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Divulgação de serviços de saúde e/ou bem-estar aos trabalhadores(as)	DJR	N/A	Não envolve custos específicos	Número e tipo de equipamentos disponibilizados e serviços divulgados	Manter a disponibilização de equipamentos e a divulgação de serviços em 2025	Implementada
	Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (v.g., creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)	DJR	N/A	Não envolve custos específicos	Divulgação dos recursos existentes	Divulgar os recursos existentes junto de todos/as os/as trabalhadores/as, sempre que exista informação relevante.	Implementada
	Criação de mecanismos que incentivem a apresentação de sugestões, por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras, no domínio da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	DJR	N/A	Não envolve custos específicos	Questionário de satisfação, no domínio da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Manter questionário de satisfação, no domínio da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, em 2025	Implementada

## Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal

Objetivo	Medida	Departamentos / Áreas Responsáveis	Departamentos / Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicador	Meta	Estado da medida
	Aplicação, por iniciativa própria, do regime de trabalho misto (teletrabalho/trabalho presencial) a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	DJR	N/A	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de trabalhadores(as) em regime de trabalho misto (teletrabalho/trabalho presencial) e o total de trabalhadores(as)	Continuar a garantir o acesso de pelo menos 30% de trabalhadores(as) ao regime de trabalho misto (teletrabalho/trabalho presencial), em 2025 (desde que as funções o permitam)	<b>Implementada</b>
	Entrega de Kits Escolares para os filhos e filhas dos trabalhadores e trabalhadoras	DJR	N/A	700 €	Entrega a 100% dos filhos e filhas dos trabalhadores em idade escolar: 70 estudantes	Garantir que todos os filhos e filhas que se encontrem entre o 1º ano e a Universidade recebem um Kit Escolar adequado à sua escolaridade.	<b>Implementada em 2024 (em edição ao plano anterior) e implementar em 2025</b>

### Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

Objetivo	Medida	Departamentos/ Áreas Responsáveis	Departamentos /Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicador	Meta	Estado da medida
Prevenir e combater o assédio no trabalho (assim como outras condutas ou práticas ofensivas da integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora, que não constituam assédio por não ocorrerem de forma reiterada)	Divulgação do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho a todos/as os/as trabalhadores/as, no sítio eletrónico da empresa e na intranet	DJR	N/A	Não envolve custos específicos	Divulgação do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho no sítio eletrónico da empresa e na intranet	Manter a divulgação do Código em locais internos de reconhecida visibilidade, como, por exemplo, no sítio eletrónico da empresa e intranet, em 2025	Implementada
	Cláusula de aceitação do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho nos contratos de trabalho	DJR	N/A	Não envolve custos específicos	Cláusula de aceitação do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho nos contratos de trabalho	Manter cláusula de aceitação do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho em todos os novos contratos de trabalho, em 2025	Implementada
	Realização de ações de sensibilização sobre assédio no trabalho e a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de trabalhadores e trabalhadoras	DJR	N/A	Não envolve custos específicos	N.º de ações de sensibilização realizadas	Esta sensibilização está incluída nas ações de formação sobre igualdade entre mulheres e homens, a realizar ainda no decurso do terceiro trimestre de 2024 e em 2025, a todas e a todos do quadro de pessoal	A Implementar em 2024 e 2025



