



**RELATÓRIO DE DIAGNÓSTICO 2019
E
PLANO DE IGUALDADE 2021**

Setembro 2020

1. Introdução

A situação de mulheres e homens no mercado de trabalho em Portugal é caracterizada por apresentar um conjunto de assimetrias significativas, pese embora o crescimento notável da participação profissional feminina na segunda metade do século XX. Este quadro não é estranho à generalidade dos países das sociedades contemporâneas, ainda que com especificidades. As mulheres são, na atualidade, proporção importante da força de trabalho, atingindo nas faixas jovens, valores numéricos muito próximos do sexo masculino. Mas ao crescimento quantitativo da sua presença na população profissionalmente ativa não têm vindo a corresponder idênticas condições, numa perspetiva qualitativa, como o evidenciam a segregação horizontal e vertical e o diferencial de remunerações entre os sexos. As preocupações das políticas nacionais e europeias vão no sentido de definir medidas que alterem este quadro social e económico e promovam condições de inserção profissional e de desenvolvimento de carreiras em igualdade de circunstâncias para homens e mulheres.

A igualdade de género é fundamental para o progresso e a coesão sociais, sendo importante adotar uma perspetiva de género transversal (*mainstreaming*) a todas as políticas e nos diversos contextos sociais.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, e o Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, consagram a obrigatoriedade das empresas do setor empresarial do Estado adotarem planos de igualdade, traduzindo desse modo o compromisso para a eliminação efetiva de discriminações e facilitando a concretização de uma política de igualdade de tratamento e oportunidades entre géneros.

Esta política legislativa tem vindo a ser materializada com a publicação de alguns diplomas legais, designadamente:

- A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, nos termos da qual as entidades do setor público empresarial estão obrigadas, desde 1 de janeiro de 2018, a garantir que a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização não seja inferior a 33,3%.

- A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, tendo em vista mais e melhor informação para a opinião pública e para as próprias empresas, a exigência às empresas de uma política remuneratória transparente e o reforço do papel da Autoridade para as Condições do Trabalho e da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- O Despacho Normativo n.º 18/2019, de 17 de junho, que determina nomeadamente os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais.

2. ÂMBITO

O presente Plano para a Igualdade aplica-se às colaboradoras e aos colaboradores do Banco Efisa SA (“Banco Efisa” ou “Banco”).

O Banco Efisa resultou da fusão entre as sociedades “Efisa – Engenharia Financeira, S.A.” e “Geoleasing – Sociedade de Locação Financeira Mobiliária, S.A.” e tem como atividade principal a prestação de serviços bancários.

Em novembro de 2008, todas as ações representativas do capital social do Banco Português de Negócios, S.A. (“BPN”) foram nacionalizadas ao abrigo da Lei nº 62-A/2008, de 11 de novembro. De acordo com a referida Lei, a nacionalização foi motivada pelo volume de perdas acumuladas pelo BPN, ausência de liquidez adequada e iminência de uma situação de rutura de pagamentos que ameaçava os interesses dos depositantes e a estabilidade do sistema financeiro. Deste modo, o BPN passou a ter a natureza de sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, passando a ser detido pela Direção Geral do Tesouro e Finanças.

Durante o exercício de 2010, o Estado Português, acionista do BPN, aprovou a reprivatização deste através do Decreto-Lei n.º 2/2010 de 5 de janeiro, tendo em 9 de dezembro de 2011 celebrado um acordo quadro com o Banco BIC Português, S.A. (EuroBIC).

Neste contexto, o BPN constituiu, durante o exercício de 2010, as entidades Parparticipadas, SGPS, S.A. (Parparticipadas), Parvalorem, S.A. (Parvalorem) e Parups, S.A. (Parups).

Até à data da nacionalização do BPN, o acionista do Banco Efisa era controlado indiretamente pela Sociedade Lusa de Negócios, SGPS, S.A. (SLN). A partir dessa data, o capital social do Banco passou a ser detido indiretamente pelo BPN através da BPN Participações Financeiras, SGPS, Lda. Em 30 de dezembro de 2010, a totalidade das ações representativas do capital social do Banco Efisa foram adquiridas pela Parparticipadas à BPN Participações Financeiras, SGPS, Lda.

No âmbito do processo de reprivatização do BPN, foi aprovada pelo Despacho n.º 825/11 – SETF de 3 de junho de 2011, a aquisição pelo Estado Português, através da Direção Geral do Tesouro e Finanças, da totalidade das ações representativas do capital social da Parparticipadas, SGPS, S.A., acionista do Banco, operação que se concretizou em fevereiro de 2012. Com a aprovação deste despacho, a Parparticipadas passou, durante o exercício de 2012, a integrar o setor Institucional das Administrações Públicas, nos termos do código do sistema Europeu de Contas Nacionais e Regionais.

O regime laboral dos Trabalhadores do Banco Efisa é regulado pela Lei Geral do Trabalho (Código do Trabalho) e pela Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho, e os mesmos, encontram-se, na atualidade, integrados e a descontar para a Segurança Social, nos termos do Decreto-Lei n.º 88/2012, de 11 de abril, assegurando esta as eventualidades de doença, invalidez e morte, bem como as pensões de reforma

Os trabalhadores do quadro de pessoal do Banco Efisa beneficiam, de Seguro de Saúde para os próprios e família direta.

O Banco Efisa a 31.12.2019 tinha um quadro de pessoal de 20 trabalhadores.

Atingindo um lugar de destaque na Banca de Investimento e de Negócios, o Banco Efisa posicionou-se num nicho de mercado que possibilita a criação de soluções *taylor-made* aos seus clientes nos seus projetos de investimento e respondendo às suas necessidades de financiamento.

O Banco Efisa tem-se distinguido em áreas especializadas de assessoria financeira no domínio do *Corporate Finance*, designadamente, em diversos projetos de assessoria de Fusões e Aquisições, nas áreas de *Project Finance* para grandes empreendimentos infra-estruturais, nomeadamente como consultor do Estado Português, e *Corporate Banking*, designadamente, na estruturação de operações

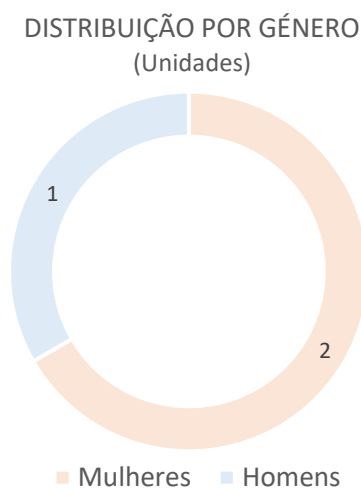
de financiamento nos mercados nacionais e internacionais, para empresas nacionais e internacionais.

Em 2 de maio de 2019, a Parparticipadas, SGPS, S.A., enquanto acionista único do Banco, celebrou um contrato de venda da totalidade das ações representativas do capital do Banco com a IIGROUP HOLDINGS WLL. De acordo com o referido contrato, a transação está subordinada à verificação da condição suspensiva de autorização/não oposição do Banco Central Europeu à transação, nos termos do artigo 15º do Regulamento (CE) n.º 1024/2013, de 15 de outubro de 2013.

O Banco Efisa, por ser uma entidade do Setor Empresarial do Estado e por estar no meio de um processo de alienação como supramencionado, está impedido de realizar novas contratações de Trabalhadores, motivo pelo qual, importa adaptar o presente Diagnóstico e Plano anual a esta realidade.

3. Classificação do Quadro de Pessoal e Políticas Vigentes

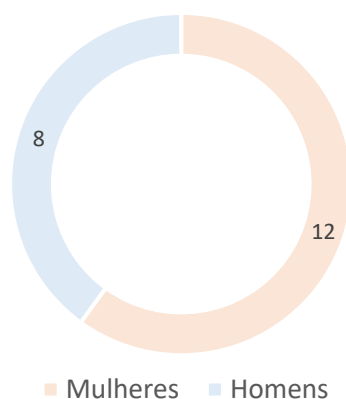
3.1 A - Distribuição de Género – Conselho de Administração



O Banco Efisa tinha em 31 de dezembro de 2019, um Conselho de Administração composto por um Homem e duas Mulheres.

B - Distribuição de Género – Colaboradores

DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO
(Unidades)



O Banco Efisa tinha em 31 de dezembro de 2019, 20 colaboradores, cuja distribuição era de 12 mulheres e 8 homens. Os homens representam 40% e as mulheres 60% do total de colaboradores.

De referir que no Banco Efisa, ao longo dos últimos anos, não tem havido admissões de colaboradores, mas sim diminuição de colaboradores, através de acordos de rescisão de contrato

3.2 Distribuição por idades

GRUPO ETÁRIO	GÉNERO			REPRESENTAÇÃO (%)		PESO RELATIVO (%)	
	F	M	TOTAL	F	M	F	M
inferior a 30 anos	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
dos 30 aos 39 anos	1	0	1	100,00	0,00	5,00	0,00
dos 40 aos 49 anos	4	3	7	57,14	42,86	20,00	15,00
dos 50 aos 59 anos	5	2	7	71,43	28,57	25,00	10,00
superior a 59 anos	2	3	5	40,00	60,00	10,00	15,00
Total	12	8	20	60,00	40,00	60,00	40,00

A maioria dos colaboradores, em 31 de dezembro de 2019, situa-se nas faixas etárias dos 40 aos 49 anos e 50 a 59 anos, que representa 70% dos colaboradores, seguindo-se a faixa etária superior a

59 anos, que representa 25% dos colaboradores, verificando-se um envelhecimento da população. Não temos colaboradores na faixa etária inferiores a 30 anos, o que está relacionado pela ausência de admissões de colaboradores.

3.3 Distribuição por qualificações (habilitações académicas)

HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	GÉNERO		TOTAL	REPRESENTAÇÃO (%)		PESO RELATIVO (%)	
	F	M		F	M	F	M
1º Ciclo do ensino básico	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
2º Ciclo do ensino básico	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
3º Ciclo do ensino básico	2	1	3	66,67	33,33	10,00	5,00
Ensino secundário	1	2	3	33,33	66,67	5,00	10,00
Ensino superior	9	5	14	64,29	35,71	45,00	25,00
Total	12	8	20	60,00	40,00	60,00	40,00

Relativamente às habilitações académicas, 70% dos colaboradores têm formação superior, sendo 64,29% de mulheres e 35,71% de homens.

Das 12 mulheres, 9 têm formação superior, 1 tem o ensino secundário e 2 têm o equivalente ao 3º. Ciclo do ensino básico. Dos 8 homens, 5 têm o ensino superior, 2 têm o ensino secundário e 1 tem o equivalente ao 3º. Ciclo do ensino básico.

3.4 Distribuição por área de formação

DISTRIBUIÇÃO POR ÁREAS DE ESTUDO - ENSINO SUPERIOR	GÉNERO		TOTAL	REPRESENTAÇÃO (%)		PESO RELATIVO (%)	
	F	M		F	M	F	M
Ciências Empresariais	9	4	13	69,23	30,77	64,29	28,57
Direito	0	1	1	0	100	0,00	7,14
Total	9	5	14	64,29	35,71	64,29	35,71

No total de 14 colaboradores com formação superior, a área de estudo com maior peso são as Ciências Empresariais que representam 92,86%, do universo de colaboradores representado.

3.5 Distribuição por grupos profissionais

GRUPO PROFISSIONAL	GÉNERO			REPRESENTAÇÃO (%)		PESO RELATIVO (%)	
	F	M	TOTAL	F	M	F	M
Dirigente intermédio de 1º grau	3	5	8	37,50	62,50	15,00	25,00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes	1	0	1	0,00	0,00	5,00	0,00
Técnico Superior	3	1	4	75,00	25,00	15,00	5,00
Informático	0	1	1	0,00	100,00	0,00	5,00
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	1	1	0,00	100,00	0,00	5,00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	5	0	5	100,00	0,00	25,00	0,00
Total	12	8	20	60,00	40,00	60,00	40,00

Como empresa do Setor Empresarial do Estado, os colaboradores foram agrupados de acordo com as categorias do SIOE (Sistema de Informação dos Organismos do Estado).

Identifica-se o Grupo Profissional de Dirigente intermédio de 1º. Grau, que representa 40% do total dos colaboradores, uma maior percentagem nos homens, que é de 25%, sendo que nas mulheres é de 15%. O grupo profissional de Assistente técnico, técnico de nível intermedio, pessoal administrativo representa 25% do total de colaboradores, sendo 100% de mulheres. O grupo profissional de Técnico Superior representa 20% do total dos colaboradores, verificando-se uma maior percentagem nas mulheres, de 75%, sendo que nos homens é de 25%.

3.6 Distribuição por cargos de chefia

DIRIGENTES	GÉNERO			REPRESENTAÇÃO (%)		PESO RELATIVO (%)	
	F	M	TOTAL	F	M	F	M
Director	3	5	8	37,50	62,50	33,33	55,56
Chefias	1	0	1	100,00	0,00	11,11	0,00
Total	4	5	9	37,50	62,50	44,44	55,56

As categorias profissionais de Direção, Coordenação e Chefia, são ocupadas por 44,44 % por mulheres e 55,56% por homens.

3.7 Distribuição por horas de formação

GÉNERO	COLABORADORES	HORAS DE FORMAÇÃO	N.º FORMANDOS
F	12	348	6
M	8	49	4
TOTAL	20	397	10

No ano de 2019, relativamente à formação profissional, tendo em conta as necessidades demonstradas através de diagnóstico realizado, verificou-se uma diminuição no número de participantes, nas horas e no investimento envolvido em ações de formação, situação justificada pela alteração verificada do Conselho de Administração, no primeiro semestre, pelo que as ações de formação profissional só tiveram impacto no segundo semestre de 2019.

No entanto, constata-se que as ações de formação efetuadas permitiram dar resposta às reais necessidades de formação previamente diagnosticadas e nessa decorrência, elegíveis, para cumprimento das obrigações legais.

3.8 Distribuição por género da retribuição mensal efetiva

GÉNERO	%
F	51,69
M	48,31
TOTAL	100

No Banco Efisa observa-se o princípio de tratamento igual e indiferenciado dos seus colaboradores, independentemente do género, o que também se justifica e está em consonância com a atividade e a realidade da empresa, nomeadamente sem processos de recrutamento de trabalhadores ao longo dos anos e tendencialmente com a redução do seu quadro de pessoal por via de acordos de rescisão de contrato. A diferenciação verificada na distribuição da remuneração mensal efetiva entre homens e mulheres está justificada no princípio acima inferido de que o Banco Efisa tem 60% de mulheres e 40% de homens no seu quadro de pessoal.

4. METODOLOGIA

Na transversalização das políticas de igualdade nas empresas reconhecem-se como estruturantes para a sua efetivação um leque amplo de medidas que envolvem desde o reconhecimento dos princípios da igualdade de género nos documentos estratégicos da empresa e a respetiva assunção pela liderança de topo das organizações, a todo um outro conjunto de dimensões-chave da gestão das empresas e que devem abarcar os vários elementos da sua estrutura organizativa, a saber:

1. Informação e comunicação;
2. Recrutamento e seleção;
3. Acesso à formação;
4. Progressão na carreira;
5. Acesso a funções de chefia aos diversos níveis;
6. Regimes de trabalho e vínculos contratuais;
7. Políticas de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

A transversalização dos princípios da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens em todos estes domínios será melhor concretizada através da implementação de planos de ação, com objetivos mensuráveis.

A promoção da igualdade de género implica, portanto, mudança, para a qual são aspetos fundamentais:

- **O Diagnóstico**

Antes da implementação de um plano para a igualdade torna-se fundamental fazer um correto diagnóstico da situação atual das empresas no que concerne à igualdade entre mulheres e homens, com vista à identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudança.

Neste sentido, o instrumento de auto-diagnóstico permitirá fazer uma mais rápida e eficaz identificação de necessidades, para elaboração e implementação do plano de ação correspondente. Através deste instrumento é possível diagnosticar as práticas a nível da igualdade de género, passando a conhecer os pontos fortes e os pontos fracos a este respeito, o que irá permitir uma definição objetiva e mensurável das prioridades da empresa neste domínio.

No Auto-Diagnóstico - **ANEXO I** - foram analisados os seguintes parâmetros:

1. Planejamento Estratégico;
2. Gestão de Recursos Humanos;
3. Comunicação.

- **O Plano de Ação**

A responsabilidade social da empresa prevê, precisamente, o cumprimento da legislação e que, além desse cumprimento, se desenvolvam políticas adicionais e ações positivas que contribuam para contrariar a segregação de gênero que a nível vertical e sectorial continua a prevalecer na generalidade dos locais de trabalho.

A elaboração de um plano para promoção de uma política de igualdade entre mulheres e homens define o rumo a tomar pela empresa e o modo como as ações a desenvolver vão ser implementadas, monitorizadas e avaliadas.

Importa, além disso, que as orientações estratégicas da empresa consagrem os princípios da igualdade entre mulheres e homens e a eles façam menção expressa nos documentos estratégicos que explicitam a sua missão e os valores por que se rege.

No Plano de Ação, no **ANEXO II**, foram consideradas medidas quanto aos seguintes parâmetros:

1. **Recrutamento e Seleção** - No Banco Efisa não existe recrutamento externo de colaboradores. Quando e se necessário, apenas existem processos de recrutamento e seleção internos, por transferência de pessoal entre Direções, que assentam em princípios de tratamento igual e indiferenciado dos seus colaboradores, considerando as competências exigidas ou necessárias. Os processos decorrem, normalmente, por divulgação do concurso de recrutamento interno via Intranet, sendo que a Direção interessada intervém na avaliação e seleção do candidato.
2. **Formação Contínua** - O acesso à formação é reconhecido como um direito igual para mulheres e homens, dentro dos princípios das necessidades formativas específicas de cada Direção e também no cumprimento das obrigações legais de formação.
Apesar da diminuição do número de participantes, do número de horas envolvidas e, por conseguinte, no investimento efetuado, constata-se que as ações de formação ocorridas

permitiram dar resposta às necessidades da Empresa. Nomeadamente, foi efetuada formação ao nível do Branqueamento de Capitais e Financiamento ao Terrorismo.

Considerando propostas pontuais apresentadas pelos Colaboradores e após análise do CA, tem havido apoios financeiros para a realização de Pós-graduações e Mestrados em áreas de formação com interesse para a Empresa.

3. **Gestão de Carreiras e Promoções** – O Banco Efisa assegura a igualdade e não discriminação de género nas promoções aos colaboradores, no cumprimento do enquadramento regulamentar aplicáveis que preveem a não diferenciação salarial, de enquadramento profissional e a progressão na carreira em função do género. Contudo, face à manutenção da estrutura hierárquica do Banco Efisa e do seu quadro de pessoal (exceção para os processos de acordo de rescisão ocorridos ao longo dos anos), não se têm verificado alterações significativas nas funções e lugares de chefia.
4. **Diálogo Social e Participação de Colaboradores** - O Banco Efisa dispõe de Intranet e de Email, que permitem aos colaboradores aceder à divulgação das orientações estratégicas, à legislação aplicável, aos processos de recrutamento interno e demais informação considerada relevante.
5. **Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho** - O Banco Efisa, no respeito pela Lei do Trabalho, assegura os direitos genéricos dos trabalhadores nomeadamente em função do género, estado civil ou situação familiar.
6. **Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal** - O Banco Efisa tem implementado algumas políticas dirigidas aos trabalhadores que facilitam o equilíbrio entre a vida familiar, pessoal e profissional, nomeadamente a flexibilidade de horário de trabalho, nas horas de entrada e de almoço, no cumprimento do período normal de trabalho semanal.
7. **Formas Inovadoras de Organização do Trabalho** - Face às limitações e imprevisibilidade sobre o futuro do Banco Efisa, não tem havido espaço para implementar grandes alterações neste âmbito. Apesar disso, o Banco tem conseguido colmatar lacunas que têm surgido em determinadas áreas, com colaboradores que têm acumulado ou diversificado competências e responsabilidades, como por exemplo, na área do *Compliance*.

8. **Benefícios Diretos a Colaboradores, Colaboradoras e suas Famílias** – O Banco Efisa, nos casos de Colaboradores com baixas médicas, pelo facto de terem estado ausentes ao serviço devido a baixa por doença, efetua adiantamentos de um valor líquido equivalente, a regularizar pelos Colaboradores após receberem da Segurança Social o respetivo pagamento do subsídio de baixa.

A Empresa tem aderido à campanha de vacinação para a prevenção da gripe sazonal, de adesão voluntária, cuja vacinação habitualmente ocorre nas instalações da Empresa, com o objetivo de evitar a deslocação dos Colaboradores.

Existem, também, vários protocolos com empresas que permitem aos colaboradores beneficiar de descontos diversos (em Farmácias, Clínicas Médicas, Agências de Viagens, etc.).

9. **Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família** - O Banco Efisa, no cumprimento e respeito pela legislação aplicável nesta matéria, no reforço da proteção na maternidade, parentalidade e adoção, assegura os direitos quanto ao gozo das licenças obrigatórias e facultativas e apresenta alguma flexibilidade nos direitos quanto ao horário de trabalho no que respeita ao período de amamentação / aleitação.

São igualmente asseguradas condições de trabalho idênticas e igualdade de ganhos médios mensais entre mulheres e homens em cada categoria profissional, sendo integralmente respeitados os direitos consignados na legislação em vigor, relativamente à proteção de grávidas.

ANEXO I - AUTO-DIAGNÓSTICO

1- PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA

	SIM	NÃO
1- No planeamento estratégico e nos relatórios, planos, regulamentos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa?		•
2- A empresa aloca verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		•
3- No planeamento estratégico estão definidos objetivos explícitos que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		•
4- No código de ética da empresa (se aplicável) existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação entre mulheres e homens?		•
5 - Na relação com as partes interessadas, nomeadamente no que concerne à externalização de serviços existe um código de conduta que mencione claramente as questões da igualdade de género e da não discriminação entre mulheres e homens?		•

2- GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

	SIM	NÃO
6 - Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?	•	
7 - A empresa encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as?		•
8- Os anúncios de recrutamento interno contêm elementos discriminatórios em função do sexo ou do género (ex.: “robustez física”, “disponibilidade total”, “situação conjugal” e “situação familiar”)?		•
9- A empresa mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção?		•
10 - Quando o recrutamento é feito em regime de outsourcing, a empresa preocupa-se em verificar a aplicabilidade dos princípios da igualdade de género e da não discriminação por parte da entidade que gere o processo, nomeadamente a nível da constituição das equipas de seleção?		•

FORMAÇÃO CONTÍNUA

	SIM	NÃO
11- A empresa, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens?	•	

12- A empresa integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?		•
13- A empresa possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação aos seus trabalhadores e às suas trabalhadoras?	•	
14- A empresa incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?	•	
15 - A empresa dá prioridade à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?		•

GESTÃO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÕES

	SIM	NÃO
17 - A empresa assegura, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de “salário igual para trabalho igual ou de valor igual” entre trabalhadores e trabalhadoras?	•	
18 - A empresa, na atribuição de remunerações complementares (ex. prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares (ex. ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)?	•	
19 - 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 da não discriminação em função do sexo?	•	
20 - 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?	•	
21 - Na empresa são desenvolvidas ações positivas que contribuam para mulheres e homens se poderem candidatar, em condições de igualdade, a funções dirigentes?		•

DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES/AS

	SIM	NÃO
22- A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade?		•
23- A empresa realiza reuniões com trabalhadores e trabalhadoras ou com as suas estruturas representativas, onde aborda as questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e paternidade?		•

24 - A empresa, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção da maternidade e paternidade?		•
---	--	---

RESPEITO PELA DIGNIDADE DAS MULHERES E DOS HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO

	SIM	NÃO
25- A empresa possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho?	•	
26- Existem na empresa procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de situação de discriminação em função do sexo?		•
27- Existem na empresa procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?		•

CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

FORMAS INOVADORAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

	SIM	NÃO
28- A empresa possibilita a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente no que concerne ao período de amamentação/aleitação?	•	
29- A empresa fomenta o trabalho a partir de casa e/ou o teletrabalho quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?		•
30- A empresa possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?	•	
31- A empresa prevê a partilha do posto do trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?		•

BENEFÍCIOS DIRETOS A TRABALHADORES, TRABALHADORAS E SUAS FAMÍLIAS

	SIM	NÃO
32- A empresa tem medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com situações familiares especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)?		•
33- A empresa concede períodos para assistência a ascendentes e a cônjuges de trabalhadores e trabalhadoras, com duração superior aos 15	•	

dias que se encontram previstos na lei ou ao período previsto no contrato coletivo de trabalho ou no acordo de empresa?		
34- A empresa facilita e/ ou estabelece protocolos com serviços de proximidade nas suas instalações (ex.: lavandaria, catering, take-away, lavagem do carro, farmácia)?	•	
35- A empresa tem medidas específicas (ex.: informação, formação adequada, reciclagem) com vista à reintegração na vida ativa de trabalhadores e de trabalhadoras que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares?		•
36- A empresa tem equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias, ou outros)?		•
37- A empresa tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras? (ex.: creche, jardim de infância, ludoteca, atividades de bem estar, cultura e lazer, ginásios)?		•
38- A empresa tem protocolos de facilitação de acesso com serviços de apoio a familiares idosos ou com deficiência (ex.: apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)?		•
39- A empresa concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex.: creche, jardim de infância, amas e baby-sitters)?		•
40- A empresa concede apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas (ex. Subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)?		•
41- A empresa tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)?	•	
42 - A empresa disponibiliza serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?		•
43- A empresa divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho-família (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?		•

PROTEÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

	SIM	NÃO
44- A empresa encara de modo igual o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?	•	
45- A empresa incentiva os homens a gozar o período de licença parental previsto na lei, que é remunerado pela Segurança Social e de uso exclusivo do pai?		•

46- A empresa incentiva os homens ao uso de parte do tempo de licença por maternidade/paternidade que pode ser partilhada com a mãe?		•
47- A empresa procede a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?		•

3- COMUNICAÇÃO

COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

	SIM	NÃO
48- Na comunicação externa nomeadamente na dirigida às partes interessadas, a empresa tem em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os trabalhadores e as trabalhadoras, as pessoas que trabalham)?	•	
49- Na comunicação interna, a empresa tem em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e neutras (ex.: os trabalhadores e as trabalhadoras, as pessoas que trabalham)?	•	
50- Nos documentos e relatórios internos, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	•	
51- A empresa divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade?		•

I. RECRUTAMENTO INTERNO/SELEÇÃO/TRANSFERÊNCIAS

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público-Alvo	Responsabilidade pela Atividade
Garantir o princípio de equidade e não discriminação	1. Inclusão e divulgação do Princípio da Igualdade do Gênero no Código de Boa Conduta	1. Divulgação na Intranet e no site Institucional 2. Revisão do normativo	1. Divulgação na Intranet e no Site Institucional; 2. Revisão o normativo	15/09/2021	Colaboradores	Parvalorem DTIL - Organização
	2. Incluir texto que salvasguarde a parte da não preferência entre homens e mulheres nos impressos de recrutamento interno divulgado.	1. Revisão do documento Existente garantindo o acesso de mulheres e homens em igualdade de circunstâncias	Revisão do documento existente sobre esta matéria	15/09/2021	Colaboradores	Parvalorem DRH

II. FORMAÇÃO CONTÍNUA

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público-Alvo	Responsabilidade pela Atividade
Sensibilização para a igualdade de gênero e não discriminação entre homens e mulheres	1. Promover a participação dos Colaboradores na definição de medidas relativas à Igualdade de Gênero	1. Aplicação de questionário interno e respetivo tratamento de dados com sugestões concretas para 2022. 2. Criação de um grupo de trabalho que reúna periodicamente para definir as medidas a implementar na empresa	1. Disponibilização de Questionário 2. Reuniões do Grupo de Trabalho	1- Abril de 2021 2- Reuniões periódicas	Colaboradores	Parvalorem 1. DTIL – Organização 2. Grupo de Trabalho
	2. Promover ações de sensibilização sobre o tema	1. Criar uma Política de Responsabilidade Social para a Empresa, que inclua este tema. A política de Responsabilidade Social deve ter em atenção fatores que maximizem a conciliação entre a vida profissional e pessoal. 2. Formação sobre o tema.	1. Criação da Política de Responsabilidade Social para a Empresa 2. Efetuar um workshop ou formação sobre o tema	15/09/2021	Colaboradores	Parvalorem DRH

III. CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL – FORMAS INOVADORAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO / BENEFÍCIOS DIRETOS A TRABALHADORES, TRABALHADORES E SUAS FAMÍLIAS / PROTEÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público-Alvo	Responsabilidade pela Atividade
Incentivo ao estudo e à continuação da formação acadêmica	1. Criação de Protocolos	1. Desenvolver esforços junto de Instituições de Ensino para a criação de protocolos que permitam condições vantajosas (Ex: propinas, facilidade de horário)	Criação de 1 protocolo	15/09/2021	Colaboradores	Parvalorem DTIL - Organização
Conciliação entre Vida profissional, familiar e pessoal	1. Promover o acompanhamento à família	1. Permitir uma maior flexibilidade no trabalho, por exemplo através do teletrabalho, ou trabalho parcial, entre outras medidas	Fomentar/Permitir o teletrabalho em virtude do apoio à família	15/09/2021	Colaboradores	Parvalorem DRH
Dia de confraternização entre famílias e colegas	1. Desenvolvimento de ações de <i>team building</i>	1. Ações entre todos os funcionários;	Criação de 1 ação de <i>team building</i> por ano.	15/09/2021	Colaboradores	Parvalorem DTIL – Organização
Pensar a família do ponto de vista dos(as) filhos(as) menores dos (as) colaboradores(as), mobilizando-os (as) para uma atividade lúdica partilhada entre os elementos da família	1. Desenvolvimento de ações internas	1. Criação de um dia anual para os filhos dos Colaboradores virem para a Empresa com atividades para os mesmos	1 – Dia da Criança com ações entre pais e filhos	01/06/2021	Colaboradores e Filhos	Parvalorem DRH

IV. COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público-Alvo	Responsabilidade pela Atividade
Partilha de informação útil no âmbito da igualdade, proteção na parentalidade e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisão do normativo existente; 2. Fomentar a divulgação dos poderes parentais junto dos Colaboradores 	<ol style="list-style-type: none"> 1 – Revisão do normativo; 2 - Efetuar uma comunicação mais ativa e apelativa sobre o que existe sobre o tema 	<ol style="list-style-type: none"> 1 – Revisão do normativo; 2 - Criação de 1 <i>quiz</i> (manual) sobre esta matéria – Legislação/Direitos/Segurança Social e colocação da mesma na Intranet 	15/09/2021	Colaboradores	<ol style="list-style-type: none"> 1 – DTIL – Organização 2 – DRH com a colaboração do Dr. Nuno André / DTIL - Organização
Comunicação e Imagem	1. Desenvolver e apresentar orientações para aplicação na comunicação interna e externa	1. Revisão do Normativo para que o mesmo inclua linguagem inclusiva ou neutra	1 – Rever o Normativo	15/09/2021	Colaboradores	Parvalorem DTIL - Organização
	2. Dar visibilidade interna às mulheres que ocupam lugares de chefia	1. Divulgação de exemplos e testemunhos	1 – Fazer um vídeo com testemunhos de cargos de chefias - Femininos	15/09/2021	Colaboradores	Parvalorem DTIL - Organização
	3. Criação de um canal de comunicação para questões relacionadas com a igualdade do género e não discriminação	1. Criação de um e-mail que permita que os colaboradores possam remeter as suas dificuldades ou “reclamações” sobre este tema	1 – Criar o endereço de caixa postal	15/09/2021	Colaboradores	Parvalorem DTIL - Organização

V. DIAGNÓSTICO ANUAL E AVALIAÇÃO DE RESULTADOS

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Calendarização	Público-Alvo	Responsabilidade pela Atividade
Aferir o sucesso do Plano e avaliação de resultados do mesmo	1- Análise do questionário interno 2- Avaliação da implementação das medidas	1- Análise do questionário efetuado aos Colaboradores 2- Avaliar e quantificar alterações implementadas	Conclusão do Relatório de Diagnóstico de 2020 e Execução do Plano de Igualdade de 2021	Término em julho de 2021.	Colaboradores e Entidades Reguladoras (CIG e CITE)	Parvalorem Grupo de Trabalho