LAGOS EM FORMA

GESTÃO DESPORTIVA, E.M., S.A.

2021/2022

5ª VERSÃO

PLANO DE IGUALDADE

ALCANÇAR UMA EFETIVA IGUALDADE DE TRATAMENTO E DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS

ser igual

www.lagosemforma.pt geral@lagosemforma.pt

ÍNDICE

1. Identificação da Empresa 3
2. Introdução 4
3. Objetivo 6
4. Âmbito 7
5. Apresentação da Empresa 7
6. Missão, Visão, Valores, Código de Ética e Política da Qualidade 8
6.1. Missão 8
6.2. Visão 8
6.3. Valores 8
6.4. Código de Ética 8
6.5. Política da Qualidade: 8
7. Caracterização dos Recursos Humanos da Empresa 9
8. Política de Igualdade de Género 12
8.1. Recrutamento e seleção de pessoal 12
8.2. Investimento no capital humano através da formação e educação 13
8.3. Remunerações e gestão de carreiras 13
8.4. Diálogo social e participação de trabalhadores e trabalhadoras 13
8.5. Dignidade de mulheres e homens no local de trabalho 14
8.6. Informação, comunicação e imagem 14
8.7. Conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar 14
8.8. Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família 15
9. Metodologia 15
10. Monitorização e Revisão do Plano 16
11. Anexos 17
ANEXO I. Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho
ANEXO II. Matriz de Apoio ao Diagnóstico (CITE)
ANEXO III. Medidas a implementar com vista à promoção da igualdade de sexo

1. IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA

LAGOS EM FORMA Gestão Desportiva, E.M., S.A.
Complexo Desportivo de Lagos
Morada: Rossio São João 8600-324 Lagos
Tel. +351 282 780 214
mail: geral@lagosemforma.pt
Site: www.lagosemforma.pt
NIPC: 507 725 077
Registada no Conservatória do Registo Comercial de Lagos com o Número de Matrícula 507 725 077, Insc. 1 – AP.6/20060919, An. 1 – 20061009
Publicado em http://www.mj.gov.pt/publicacoes

2. INTRODUÇÃO

A igualdade entre mulheres e homens constitui um princípio consagrado na **Carta das Nações Unidas** (ONU, 1945), assim como na **Declaração Universal dos Direitos Humanos** (ONU, 1948). Este direito fundamental, encontra-se também consagrado no art.º 2º do **Tratado da União Europeia** e na **Carta dos Direitos Fundamentais da União**, constituindo um dos valores comuns sobre os quais se alicerça a União Europeia, especificamente desde o tratado de Roma, bem como, em várias convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Como enuncia a **Constituição da República Portuguesa** (doravante "CRP"), a promoção da igualdade entre os homens e mulheres, é uma das tarefas fundamentais do Estado (art.º 9), sendo que, o princípio da igualdade se encontra consagrado, como um dos direitos de deveres fundamentais (art.º 13), «*1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. - 2. 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."*»

De entre as disposições constitucionais com incidência na igualdade entre mulheres e homens e na não discriminação, importa destacar, desde logo, o direito ao trabalho, consagrado no artigo 58.º da CRP. De acordo com o disposto no n.º 2 deste normativo, o Estado, para assegurar a todos o direito ao trabalho, deve promover a 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.

Na mesma esteira, o artigo 59.º, n.º 1 da CRP dispõe que todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna e a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP).

Também o artigo 67.º, n.º 2, alínea h) da CRP consagra, de forma expressa, que incumbe, designadamente, ao Estado, para proteção da família, promover, através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. O artigo 68.º, n.º 1 da CRP, por seu lado, prescreve que os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

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 de as 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.

A 1 de agosto de 2017 foi publicada a **Lei nº 62/2017**, na qual passou a vigorar 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. Ao abrigo do disposto no artigo 7.º da referida lei, que alude que as entidades do setor público empresarial devem, anualmente, «*elaborar 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.*».

A **Lei n.º 60/2018**, de 21 de agosto, 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 **Código do Trabalho**, por seu turno, também confere inegável relevância a esta matéria nos seus artigos 23.º a 65.º, designadamente através da imposição de normas sobre igualdade e não discriminação, proibição de assédio, igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, e parentalidade.

Por seu lado, a **Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual (ENIND)**, aprovada pela **Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018**, de 21 de maio, tem como preocupação central e orientadora a eliminação de estereótipos, enquanto fatores que estão na origem das discriminações em razão do sexo e que impedem a igualdade que deve ser garantida às mulheres e aos homens.

A promoção da igualdade entre mulheres e homens tem vindo a ganhar cada vez mais relevância no âmbito das políticas de responsabilidade social das empresas. Por um lado, devido à implementação de medidas resultantes da aplicação da legislação vigente em matéria de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e não discriminação e, por outro, devido ao reconhecimento dos benefícios, diretos e indiretos, de possuírem uma força de trabalho diversificada a vários níveis das respetivas organizações.

Neste contexto, afigura-se fundamental criar as condições necessárias e adequadas à promoção da igualdade entre mulheres e homens, e ao combate à discriminação no seio das empresas, pretendendo a Lagos Em Forma – Gestão Desportiva, E.M., S.A. (doravante "Lagos em Forma" ou "Empresa") desenvolver e consolidar políticas orientadas à prossecução dessa missão para, de forma contínua e articulada, contribuir para a melhoria da vida de todas e de todos os que trabalham na Empresa e que, de alguma forma, partilham destes objetivos.

Desde a fundação da Empresa, em setembro de 2006, não há registo nem conhecimento de qualquer comportamento, no seu seio, contrário ao respeito por todas as mulheres e homens ou qualquer discriminação pessoal ou laboral.

A Empresa sempre cuidou de incluir todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores nas decisões que diretamente ou indiretamente as/os afetam, nomeadamente condições laborais, horários, formação profissional, licenças, momentos de lazer, etc., pretendendo prosseguir o desenvolvimento e execução de políticas orientadas para esse propósito.

Ao longo de cada ano, são promovidas ações de convívio e de dinâmica de grupos tendentes ao bom entendimento e articulação entre todos e à criação de compromissos que valorizem a Empresa e todos os seus trabalhadores e trabalhadoras, no respeito mútuo e tratamento com dignidade.

Para dar resposta aos objetivos previstos em toda a legislação elencada, é elaborado o presente Plano para a Igualdade Tendente a Alcançar uma Efetiva Igualdade de Tratamento e de Oportunidades entre Mulheres, o qual compreende as seguintes fases:

1) Elaboração de um autodiagnóstico prévio, tendo por base a Matriz de Apoio ao Diagnóstico, constante no "Guião para a Implementação de Planos para a Igualdade (anuais)", desenvolvido e disponibilizado pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (dando cumprimento do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de Junho, que determina a produção de um Guião para efeito da elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.º 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto);
2) Produção e aprovação de um Plano para a Igualdade anual com medidas ajustadas à realidade da empresa e subsequente publicação do mesmo no respetivo sítio da internet;
3) Implementação e acompanhamento do Plano para a Igualdade, com base na Matriz de apoio à monitorização da execução do Plano de Igualdade;
4) Avaliação do impacto das medidas fixadas no Plano para a Igualdade.

3. OBJETIVO

O Plano para a Igualdade da Lagos em Forma visa planear e definir linhas de orientação para a concretização de ações em prol da igualdade entre os/as trabalhadores/as, tendo em vista os seguintes objetivos:

- Reconhecer explicitamente que a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens é um direito elementar, pelo que se devem implementar políticas transversais e positivas que permitam que esse direito seja uma realidade;
- Promover uma mudança na cultura da organização que integre a igualdade nos seus atos de gestão;
- Reduzir os desequilíbrios detetados e prevenir possíveis desequilíbrios no futuro.

Partindo do autodiagnóstico, este Plano para a Igualdade tem como objetivo atualizar o diagnóstico existente, bem como planear e definir linhas de orientação para a concretização de ações em prol da igualdade entre todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras.
Acima de tudo, pretende-se uma atuação consistente contra os estereótipos, com vista a produzir mudanças estruturais e duradoras que permitam alcançar uma igualdade entre mulheres e homens.

4. ÂMBITO

O presente Plano para a Igualdade aplica-se a todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras da Lagos Em Forma.

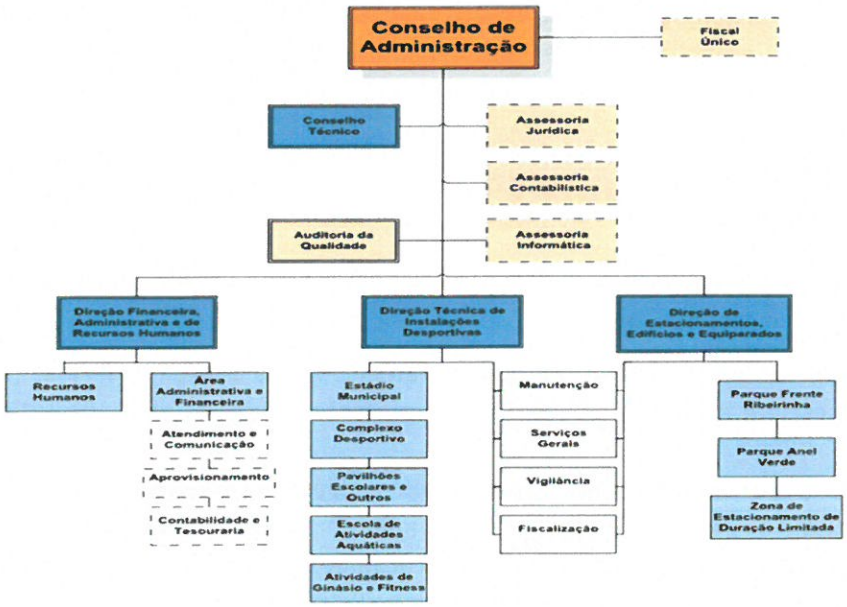
5. APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

A Lagos em Forma – Gestão desportiva, EM, S.A., foi constituída em dezanove de setembro de dois mil e seis, pelo Município de Lagos para efetuar a gestão de serviços de interesse geral e a promoção do desenvolvimento local e regional, tal como definido no Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local, acompanhando e executando as políticas de desenvolvimento territorial do Município de Lagos, com vista ao crescimento e reforço da coesão da económica local e regional, compreendendo as atividades de:

- Promoção, gestão, exploração e conservação de equipamentos coletivos desportivos e de lazer pertencentes ou sob a sua administração, seja a que título for, ao Município de Lagos;
- Organização de atividades, ações de formação e eventos nas áreas do lazer e do desporto;
- Gestão do serviço de estacionamento público no Município de Lagos, designadamente a promoção, exploração, fiscalização e manutenção de locais de estacionamento público.

As atividades descritas no número anterior podem compreender a promoção, ampliação, renovação e manutenção das instalações e equipamentos, desde que tal seja expressamente autorizado ou cometido pela tutela.

A estrutura hierárquica da Lagos em Forma apresenta-se descrita no seguinte organograma:



6. MISSÃO, VISÃO, VALORES, CÓDIGO DE ÉTICA E POLÍTICA DA QUALIDADE

6.1. MISSÃO

Para além das atribuições resultantes do seu objeto social, a Lagos em Forma tem como Missão:

- Prestar serviços de qualidade na promoção da prática desportiva, para satisfazer as necessidades dos/as clientes, colaboradores/as e partes interessadas, através de uma gestão com base nos critérios de rigor, racionalidade, eficiência.
- Fomentar a atividade física através de um serviço público acessível, diversificado e qualificado;
- Desenvolver e criar os meios e condições necessários aos clubes desportivos, associações e instituições da sociedade civil, na prossecução dos seus objetivos específicos;
- Promover as instalações desportivas municipais e demais serviços da Lagos em Forma no mercado global;
- Garantir uma gestão rigorosa e eficiente dos seus recursos.

6.2. VISÃO

A Lagos em Forma quer ser entendida pelos seus/suas clientes como uma empresa de referência que presta serviços desportivos de qualidade a preços controlados.
A Lagos em Forma quer ser percebida como um local de entretenimento desportivo, onde tudo se torna mais fácil, agradável e acessível para quem gosta de praticar desportos e atividade física, ou simplesmente assistir a eventos desportivos.

A sua preocupação é que os/as seus/suas clientes mantenham o seu Corpo e Espírito em Forma.

6.3. VALORES

A Lagos em Forma acredita, defende e pratica os seus valores de Liderança, Transparência, Ética, Informação e Qualidade, Competência e Responsabilidade, Criatividade e Inovação.

6.4. CÓDIGO DE ÉTICA

A Lagos em Forma detém Código de Ética (Anexo I).

6.5. POLÍTICA DA QUALIDADE:

A Lagos em Forma, através da sua visão e objetivos estratégicos vê na qualidade um pilar mestre para melhorar a eficácia e eficiência da empresa para manter elevados níveis de satisfação dos/as utentes.
A obtenção da Qualidade (Total) nas atividades desenvolvidas e nos serviços prestados aos clientes pela Lagos em Forma é um compromisso assumido e partilhado pela Administração e por todos/as os/as Colaboradores/as, mediante a aplicação dos princípios do serviço prestado, os conceitos de trabalho em Equipa e dos processos de melhoria contínua.

Através da qualificação, sensibilização e motivação dos/as nossos/as Colaboradores/as para a Excelência do Serviço prestado e na orientação da gestão pelos princípios do Desenvolvimento Sustentável, o nosso Objetivo é oferecer aos/às Clientes serviços que satisfaçam as suas necessidades e expectativas, acrescentando continuamente valor aos padrões globais da Qualidade de Vida.
A aposta na Certificação da Qualidade dos seus Serviços é o resultado formal de um projeto em que a Lagos em Forma acredita. Neste sentido, a nossa Política da Qualidade traduz-se nos seguintes vetores chave:

- **ORIENTAÇÃO PARA O/A CLIENTE** – Esforço constante no sentido de compreender as reais necessidades e expectativas dos/as clientes de forma a conceber, produzir e oferecer serviços inovadores, ajustados e ao melhor preço.
- **MEHORIA CONTÍNUA DA QUALIDADE** – Preocupação constante com os aspetos a melhorar, sejam recursos físicos, materiais e humanos, sejam processos e procedimentos internos que garantam mais qualidade aos/às clientes.
- **COLABORADORES/AS COM ELEVADO PROFISSIONALISMO E MOTIVAÇÃO** – Aposta forte na especialização dos Recursos Humanos, através de formação contínua e de espírito de missão e valores.
- **ESTABELECIMENTO DE PARCERIAS** – Fomentar o estabelecimento de parcerias com vista a diversificação e a gestão eficiente dos serviços prestados.
- **REQUISITOS REGULAMENTARES** – Comprometemo-nos a cumprir com todos os requisitos legais, Norma NP ISO9001:2015, e requisitos aplicáveis em todos os nossos âmbitos de atuação.
- **COMUNICAÇÃO** – Assegurar uma relação de confiança com os/as colaboradores/as e as partes interessadas, através de uma comunicação transparente e sincera.

7. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA EMPRESA

Apresentamos de seguida a caracterização dos Recursos Humanos da Lagos em Forma, cujos dados se reportam a 31 de julho de 2021:

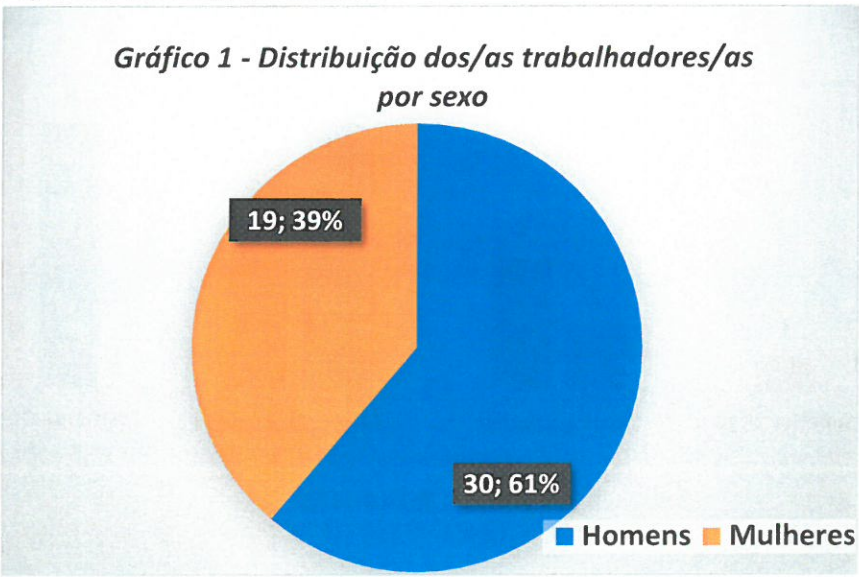


Gráfico 2 - Faixa etária dos/as trabalhadores/as

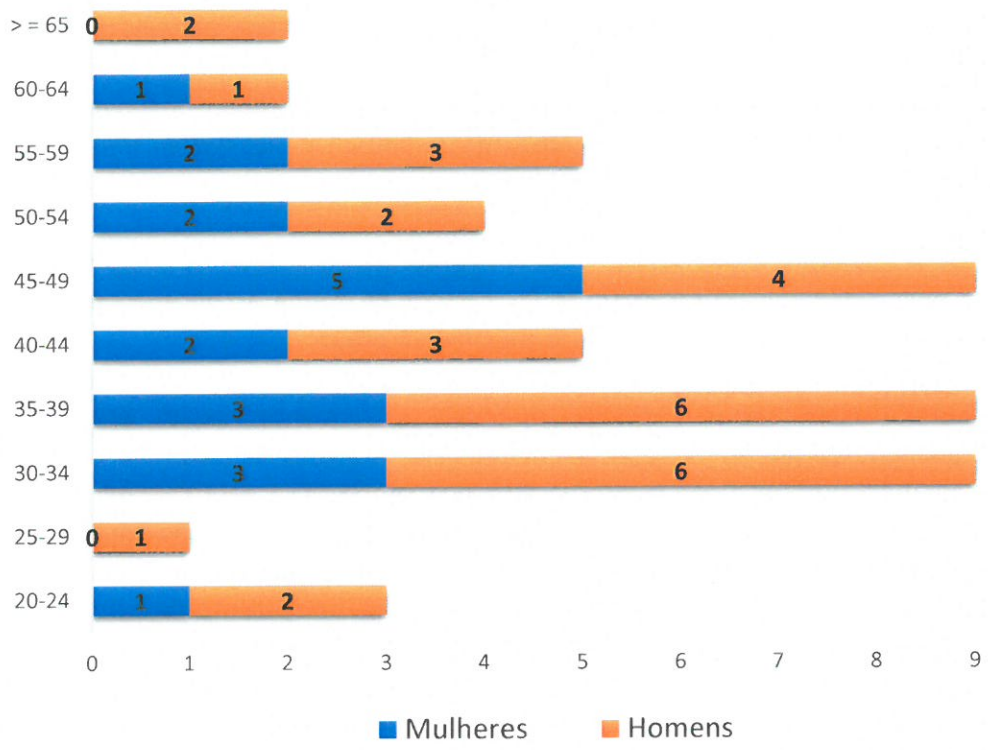


Gráfico 3 - Categorias Profissionais dos/as trabalhadores/as

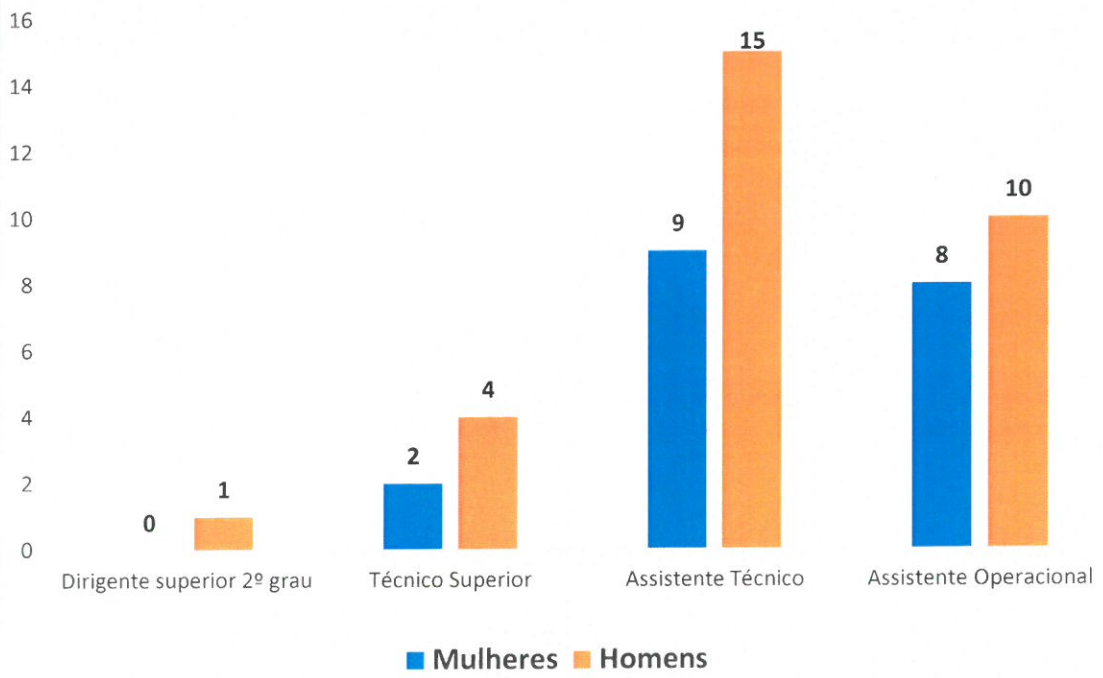


Gráfico 4 - Habilitações Literárias dos/as trabalhadores/as

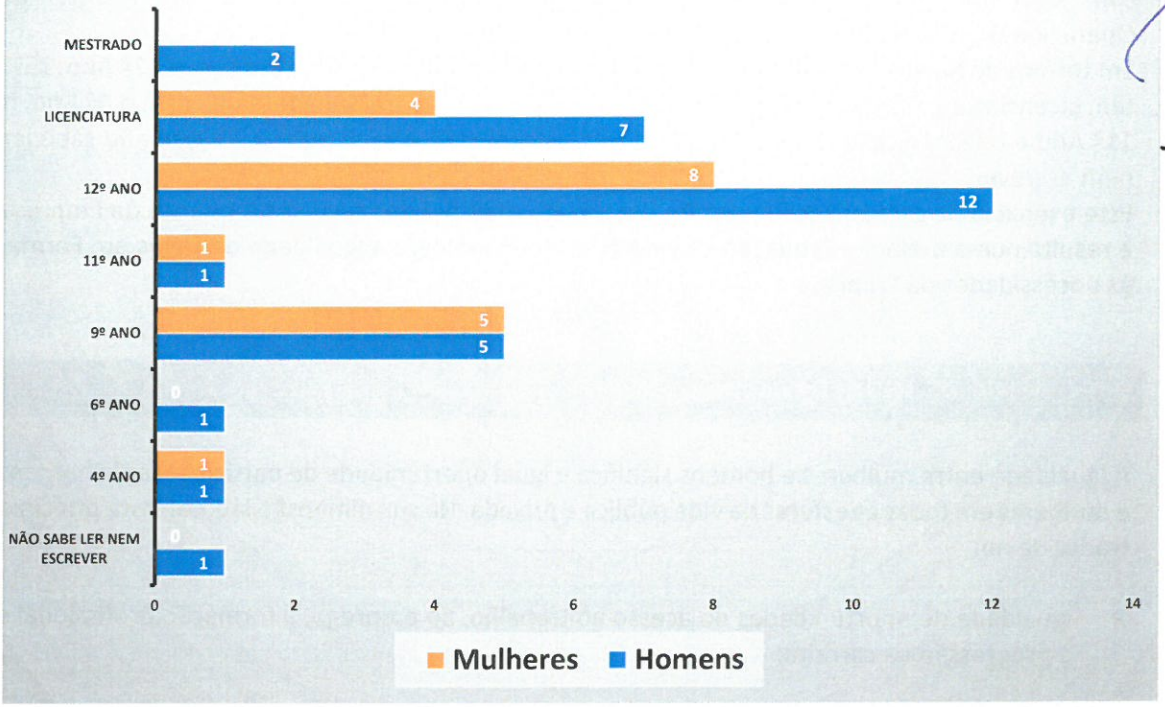


Tabela 1 - Diferenças remuneratórias dos/as trabalhadores/as:

Categoria	Posição Remuneratória	N.º de trabalhadores/as
Dirigente Superior 2º grau	**Equiparado Vereador**	1
Técnico/a Superior	**20**	3
	24	2
	42	1
Assistente Técnico/a	**5**	15
	6	5
	8	1
	9	2
	12	1
Assistente Operacional	**4**	16
	5	1
	7	1

Com base nesta caraterização dos Recursos Humanos da Lagos em Forma, com um universo de 49 trabalhadores/as, podemos constatar que os homens representam 61% do total da Empresa, e as mulheres 39%, sendo que a grande maioria dos trabalhadores/as pertence a uma faixa etária mais jovem situada entre os 30 – 39 anos de idade.

Quanto à distribuição dos trabalhadores/as por categoria profissional, podemos verificar que a grande maioria dos trabalhadores/as exerce funções com a categoria de Assistente Técnico/a, com 49% da totalidade dos trabalhadores/as, seguindo-se a categoria de Assistentes Operacionais, que abarcam 37% do universo da Empresa.
Em termos de habilitações literárias, 40% dos trabalhadores/as da Empresa tem o 12º Ano, 22% têm Licenciatura, 20% o 9º Ano, com 4% encontram-se os/as trabalhadores/as com o 4ª Ano, o 11ª Ano e o Mestrado, e 2% os trabalhadores/as com o 6º Ano, e outros 2% que não sabe ler nem escrever.
Este exercício de caraterização permite um retrato mais fiel dos recursos humanos da Empresa e resulta numa melhor adequação das medidas do Plano para a Igualdade da Lagos em Forma, às necessidades da Empresa.

8. POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÉNERO

A igualdade entre mulheres e homens significa a igual oportunidade de participação de homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada. Na sua dimensão laboral, este princípio traduz-se na:

- Igualdade de oportunidades no acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira;

- Participação equilibrada das mulheres e dos homens na vida profissional e na vida familiar, nomeadamente no que respeita à necessidade de ausência ao trabalho por licença de maternidade e/ou paternidade e para prestação de cuidados a pessoas dependentes.

Uma Política de Igualdade de Género e de conciliação das obrigações profissionais e familiares é um fator de desenvolvimento de qualquer Empresa, e permite eliminar e promover um melhor aproveitamento dos seus Recursos Humanos.
Com base nisto, a Lagos em Forma, reconhecendo a importância de uma participação equilibrada das mulheres e dos homens nas atividades profissionais, bem como na vida familiar, pretende com esta Política de Igualdade de género, dar o seu contributo para a implementação das melhores práticas de promoção da igualdade.

Os princípios orientadores da Política da Igualdade de Género da Lagos em Forma encontram-se enquadrados na política de sustentabilidade e de responsabilidade social da Empresa. Reconhece-se como fundamental a aplicação de um leque de medidas que envolvem desde o reconhecimento dos princípios da igualdade de género nos documentos estratégicos da Empresa, a todo um conjunto de dimensões-chave, que devem abarcar os vários elementos da sua estrutura organizativa, destacando-se os seguintes:

8.1. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL

A Empresa dispõe de um quadro de pessoal aprovado pelo acionista único, a Câmara Municipal de Lagos.
O recrutamento e seleção dos/as trabalhadores/as é realizado em função do conteúdo funcional e requisitos devidamente previstos para cada categoria, constantes de Regulamento Interno da Empresa.

As vagas de emprego são anunciadas através de Edital e do sítio na internet da Empresa e deverão fazer uma referência a homens e mulheres (H/M).
O recrutamento e seleção de pessoal segue o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, orientação sexual, credos ou religiões, no respeito pelo individuo e pelas determinações legais e regulamentares.

OBJECTIVO: ATINGIR A PARIDADE EM TODAS AS CATEGORIAS PROFISSIONAIS

8.2. INVESTIMENTO NO CAPITAL HUMANO ATRAVÉS DA FORMAÇÃO E EDUCAÇÃO

Existe um Plano Anual de Formação Contínua na Empresa, que respeita as necessidades de formação dos/as trabalhadores/as, que são sempre auscultados acerca deste assunto.
A Empresa respeita, valoriza e facilita a participação em ações de formação, quer sejam as constantes no Plano, quer outras, extraordinárias, propostas pelos/as colaboradores/as.
A Empresa verifica o cumprimento legal respeitante à carga horária mínima anual de formação dos/as seus suas trabalhadores/as e avalia a eficácia de cada uma das ações.
É possível a interrupção da prestação de serviço para a realização de formação, estudos e investigação.

OBJECTIVO: IR ALÉM DO NÚMERO DE HORAS LEGAIS PREVISTAS PARA FORMAÇÃO

8.3. REMUNERAÇÕES E GESTÃO DE CARREIRAS

Na Empresa, não existe qualquer diferença salarial em função do sexo. As diferenças de remuneração prendem-se exclusivamente com as diferentes categorias profissionais e posições remuneratórias.
Qualquer trabalhador/a que cumpra requisitos e competências profissionais compatíveis pode, de igual forma, aceder a determinada categoria profissional. A Empresa fomenta a existência de trabalhadores/as de ambos os sexos em todas as categorias profissionais.
Está prevista a mobilidade funcional e a existência de prémios de desempenho.

OBJECTIVO: ESTABELECER PARCERIAS QUE POSSIBILITEM VANTAGENS ECONÓMICAS ÀS TRABALHADORAS E AOS TRABALHADORES

8.4. DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS

Entende-se por diálogo social a forma de relacionamento entre a Empresa e os/as trabalhadores/as e/ou as suas organizações representativas.
Não existindo, de momento, nenhuma estrutura representativa dos/as trabalhadores/as, existe na Empresa uma cultura de participação de todas e todos em todos os assuntos que concorrem para o bem-estar de todos os *stackeholders*.
As trabalhadoras e os trabalhadores reúnem regularmente com as chefias e com a Administração, de forma sistemática e comprovável, e participam em decisões estratégicas da Empresa. A participação dos/as trabalhadores/as na tomada de decisões é fundamental para a sua motivação, empenho e compromisso e para o sucesso da atividade da Empresa.

OBJECTIVO: FOMENTAR A CONSTITUIÇÃO DE ESTRUTURA REPRESENTATIVA DOS TRABALHADORES

8.5. DIGNIDADE DE MULHERES E HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO

Através da realização de reuniões regulares com as trabalhadoras e trabalhadores, quer com chefias quer com a Administração, são também abordados os assuntos relativos a esta dimensão.
A Empresa assegura os princípios éticos e normativos com vista à proteção da dignidade das trabalhadoras e trabalhadores caso surjam comportamentos indesejados de assédio, violência verbal e/ou física ou qualquer outra.
Qualquer eventual discriminação em função do sexo ou qualquer outra forma de assédio é formalmente reportada, internamente ou externamente, nos termos legais.

OBJECTIVO: CRIAR E DIVULGAR MECANISMO FORMAL DE REPORTE DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

8.6. INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM

A Empresa utiliza linguagem neutra (escrita, não escrita, imagens), inclusiva e não discriminatória, nos meios de comunicação interna e externa.
Existe um Manual do/a Colaborador/a onde estão descritos os principais direitos e deveres das trabalhadoras e dos trabalhadores. Este manual é facultado a todas as trabalhadoras e trabalhadores no momento do recrutamento e está disponível para consulta.
Na Empresa, a informação geral relativa a utentes e trabalhadores/as é tratada de forma desagregada, por sexo, sendo possível o conhecimento, a todo o momento, do peso estatístico de cada em cada categoria.

OBJECTIVO: UTILIZAR LINGUAGEM NEUTRA E INCLUSIVA

8.7. CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR

As novas formas de planeamento e organização do trabalho são uma realidade. A Lagos em Forma tem instituído o trabalho por turnos, em algumas categorias profissionais, como forma de aliviar os/as trabalhadores/as no exercício das suas funções em horários ditos fora do expediente. Está também previsto na Empresa a possibilidade de troca de horários ou de turnos por forma a facilitar a conciliação da vida pessoal e familiar com o trabalho.
A Empresa não cria qualquer tipo de obstáculo aos/as trabalhadores/as que, naturalmente e pontualmente, se deslocam a serviços e repartições para tratarem de assuntos de índole pessoal, bem como acompanhar e prestar qualquer tipo de assistência a familiares.
Todos os pedidos de licença, de redução e de flexibilização de horário são devidamente analisados e, tendencialmente, decididos a favor dos interesses dos/as trabalhadores/as, com a devida salvaguarda dos interesses de todas as partes envolvidas.
A Empresa respeita também as atividades de lazer dos/as trabalhadores/as, fomentando-as e promovendo-as, e esforça-se por articulá-las com a prestação de serviço.

Por força da atual conjuntura resultante da pandemia de Covid-19, a Empresa tem adotado o regime de teletrabalho relativamente a algumas trabalhadoras e alguns trabalhadores, sempre que possível e justificável (com salvaguarda dos casos em que a adoção de tal regime é, por imposição legal, obrigatória), seja ao abrigo das medidas excecionais aprovadas pelo Governo, seja ao abrigo do regime geral previsto no Código do Trabalho.

OBJECTIVO: APROFUNDAR OS MECANISMOS DISPONÍVEIS NO SENTIDO DE MELHOR ARTICULAR AS NECESSIDADES DOS/AS TRABALHADORES/AS COM AS DA EMPRESA

8.8. PROTEÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

A Empresa encara da mesma forma o exercício da maternidade e da paternidade, tendo sempre em vista a promoção de uma relação equilibrada entre a vida familiar e profissional.
No que respeita a assistência à família (ascendentes/descendentes/cônjuges) e proteção na maternidade e paternidade, a Empresa garante os direitos e garantias dos/as trabalhadores/as legalmente previstos, tentando, sempre que possível, encontrar mecanismos que permitam ir um pouco mais além, por forma a facilitar a vida aos trabalhadores e às trabalhadoras integrados em famílias monoparentais ou que tenham descendentes portadores de deficiência ou possuam outros familiares a seu cargo.

OBJECTIVO: ENCONTRAR MECANISMOS QUE PERMITAM A SATISFAÇÃO CABAL DAS NECESSIDADES EVIDENCIADAS PELAS TRABALHADORAS E TRABALHADORES

9. METODOLOGIA

Corporizando os princípios enunciados na Política de Igualdade, o Plano para a Igualdade da Lagos em Forma, visa a implementação de um conjunto de medidas tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Como já foi mencionado, antes da implementação deste Plano tornou-se fundamental fazer um correto e atual diagnóstico da situação da Empresa no que concerne à igualdade entre mulheres e homens, com vista à identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e apresentar uma mudança. Este instrumento de autodiagnóstico, teve como fonte a Matriz de Apoio ao Diagnóstico, constante no "Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)", desenvolvido e disponibilizado pela CITE.

Este autodiagnóstico permitiu fazer uma mais rápida e eficaz identificação de necessidades, para elaboração e implementação do plano de ação correspondente, onde foi 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 permitiu uma definição mais objetiva e mensurável das prioridades da Empresa neste domínio.

Trata-se de um questionário cujas questões correspondem cada uma delas a uma dimensão específica constantes da Matriz de apoio ao diagnóstico, e tem por base as seguintes sete dimensões chave:

- Estratégia, Missão e Valores;
- Igualdade no acesso a emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação Entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

A cada uma destas sete dimensões, estão relacionados objetivos, que envolvem várias medidas de intervenção, às quais estão associadas áreas responsáveis pela sua execução, áreas envolvidas, os recursos e orçamentos inerentes, os indicadores associados, a meta, e a respetiva calendarização (Anexo III –Medidas a implementar com vista à promoção da igualdade de sexo).

Da análise do autodiagnóstico, e tendo em vista uma melhoria contínua, resultou a necessidade da Lagos em Forma tomar como objetivos principais na elaboração do Plano para a Igualdade 2021/2022 o seguinte:

- Garantir que os princípios de igualdade de género e de não discriminação sejam um modo de estar na organização e não apenas conceitos impostos por lei e pela sociedade;
- Continuar a evidenciar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na Empresa;
- Continuar a promover a igualdade e não discriminação em função do sexo e prevenindo eventuais futuros desequilíbrios de oportunidades;
- Continuar a fomentar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as.

10. MONITORIZAÇÃO E REVISÃO DO PLANO

O presente Plano para a Igualdade representa o compromisso da Lagos em Forma para com as medidas definidas para o ano 2021/2022 (Anexo III), podendo ser alterado a todo o momento por motivos relacionados com aspetos legais e/ou de caráter estratégico de negócio da Empresa, sendo revisto com uma periodicidade anual.

Terminada a vigência do presente plano, será realizado um novo diagnóstico de avaliação das medidas implementadas para desenvolvimento de um plano futuro.

11. ANEXOS

ANEXO I. CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

ANEXO II. MATRIZ DE APOIO AO DIAGNÓSTICO (CITE)

ANEXO III. MEDIDAS A IMPLEMENTAR COM VISTA À PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE SEXO

Aprovado em 9.09.2021

LAGOS-EM-FORMA
GESTÃO DESPORTIVA, E.M, S.A
A Administração

ANEXO I. CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

1. A todos os trabalhadores e trabalhadoras da empresa é garantido o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo existir qualquer forma de discriminação.
2. Nenhum trabalhador ou trabalhadora da empresa pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever, em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas ou filiação sindical.
3. Na empresa ficam vedadas quaisquer práticas que possam, legalmente, constituir assédio no trabalho.
4. A proibição do assédio abrange as fases de recrutamento do trabalhador ou trabalhadora e de execução do contrato de trabalho, incluindo-se a formação, a promoção, a carreira profissional e condições de trabalho.
5. Considera-se assédio no trabalho qualquer comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
6. Constitui assédio sexual, igualmente proibido, o comportamento indesejado pelo trabalhador ou trabalhadora, de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger o trabalhador ou trabalhadora, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
7. A proibição dos comportamentos referidos é dirigida a todas as pessoas da empresa, nomeadamente os que estejam em funções de administração, direção, responsáveis por quaisquer serviços, sectores ou pessoas e os que não tenham quaisquer funções hierárquicas sobre quaisquer outros trabalhadores ou trabalhadoras.

8. Beneficiam da proteção da proibição da discriminação e do assédio todos os trabalhadores e trabalhadoras da empresa, qualquer que seja a sua posição nela, categoria profissional, antiguidade ou tipo de contratação.
9. As políticas da empresa de recrutamento, salarial, promoções, formação e de condições de trabalho obedecerão aos princípios de igualdade e de não discriminação previstas na lei, com proibição do assédio.
10. Constitui obrigação de todos os trabalhadores e trabalhadoras da empresa, tenham ou não funções de direção ou responsabilidade sobre secções, departamentos ou pessoas, participar ao superior hierárquico e aos serviços de recursos humanos, quaisquer factos de que tenham conhecimento, no âmbito da empresa, que ofendam o direito à igualdade e à não discriminação dos trabalhadores e trabalhadoras em função de fatores de discriminação acima apresentados ou à proibição do assédio, sob qualquer forma, no acesso ao trabalho ou neste.
11. Será objeto de procedimento disciplinar, com possibilidade de aplicação de sanção grave, qualquer comportamento de qualquer trabalhador ou trabalhadora que constitua assédio a qualquer trabalhador ou trabalhadora ou que discrimine, ilegalmente, qualquer trabalhador ou trabalhadora, sem prejuízo de responsabilidade penal, que ao caso possa couber.
12. O (a) denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio, até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.
13. Quem, efetivamente, praticar atos de discriminação no âmbito da empresa fica pessoalmente responsável pelas coimas que sejam aplicadas a esta, tendo de proceder ao ressarcimento dos montantes pagos.
14. O presente Código de Boa Conduta entra em vigor imediatamente.

Lagos, 20 de Outubro de 2020

ANEXO II. MATRIZ DE APOIO AO DIAGNÓSTICO (CITE)

EMPRESA	LAGOS EM FORMA
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2021
SETOR	Setor público empresarial

Dimensão: ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA	SIM	NÃO	Obs.
A empresa tem publicado no seu sítio da internet e na intranet (se existente) o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?	X		
A empresa tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		X	
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 empresa estabeleceu ou tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens?		X	
A empresa procedeu à criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens, tendo formalizado as respetivas competências?		X	
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		
No ano de referência, a empresa afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		X	
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		
A empresa divulga interna e externamente o seu compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	X		
A empresa divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens?		X	
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		
A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional,	X		

familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial?			
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		
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		
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		Verificar questionário
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	
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		
Na relação com as partes interessadas e em eventuais relações estabelecidas com empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, a empresa procura assegurar que as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?		X	
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	
Prevenção de Práticas Discriminatórias	SIM	NÃO	Obs
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		

ANEXO II. MATRIZ DE APOIO AO DIAGNÓSTICO (CITE)

EMPRESA	LAGOS EM FORMA
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2021
SETOR	Setor público empresarial

Dimensão: IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO			
Subdimensão: Anúncios, Seleção e Recrutamento	SIM	NÃO	Obs
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?	X		
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?	X		
A empresa proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?	X		
Na constituição de equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?	X		
Caso a empresa recorra a empresas especializadas de seleção e recrutamento, são-lhes fornecidas orientações no sentido de assegurar uma representação equilibrada de mulheres e homens entre as pessoas candidatas?			Não recorre
A empresa encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam subrepresentados/as?		X	
Prevenção de Práticas Discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
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?	X		
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?	X		
A empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho?	X		
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?	X		

ANEXO II. MATRIZ DE APOIO AO DIAGNÓSTICO (CITE)

Subdimensão: Período experimental			
Prevenção de Práticas Discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
No período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção?	X		
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?	X		

ANEXO II. MATRIZ DE APOIO AO DIAGNÓSTICO (CITE)

EMPRESA	LAGOS EM FORMA
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2021
SETOR	Setor público empresarial

Dimensão: Formação Inicial e Contínua	SIM	NÃO	Obs.
A empresa, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?	X		
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	
A formação promovida na/pela empresa é oferecida no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido?	X		
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?			Não se aplica
Prevenção de práticas discriminatórias	**SIM**	**NÃO**	**Obs.**
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?	X		
A empresa assegura a oportunidade a mulheres e a homens de terem igual acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei?	X		
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?			Não se aplica

ANEXO II. MATRIZ DE APOIO AO DIAGNÓSTICO (CITE)

EMPRESA	LAGOS EM FORMA
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2021
SETOR	Setor público empresarial

Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho			
Subdimensão: Avaliação de desempenho	SIM	NÃO	Obs.
Na empresa, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação (direta ou indireta) baseada no sexo e/ou qualquer penalização decorrente do exercício de responsabilidades familiares?			Não se aplica
A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na avaliação de desempenho para prevenir enviesamentos de género?			Não se aplica
Existe algum sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho?			Não se aplica
As ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho são aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens e mulheres?			Não se aplica
A empresa divulga o modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas?			Não se aplica
Prevenção de práticas discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
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?			Não se aplica
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?	X		
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?	X		
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?	X		

ANEXO II. MATRIZ DE APOIO AO DIAGNÓSTICO (CITE)

A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)?			Não se justifica
A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio?			Não se justifica
A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas?			Idem
A empresa tem implementado um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?			Idem
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?			Idem
A empresa promove ações de formação, práticas de mentoria, de aconselhamento, *coaching*, apadrinhamento/ amadrinhamento (*sponsorship*) para facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares?			Idem
A empresa promove práticas de mentoria, de aconselhamento, *coaching*, apadrinhamento/ amadrinhamento (*sponsorship*) para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo, de direção e de chefia?			Idem
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?			Idem
A empresa, quando tem de selecionar alguém para uma posição internacional, procura assegurar um tratamento equitativo das candidaturas no que concerne à aplicação do princípio da igualdade e não discriminação?			Idem
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?			Idem
A empresa tem parcerias e protocolos com universidades e instituições similares de modo a facilitar a formação de pessoas do sexo sub-			Idem

representado em áreas de gestão/ liderança/ tecnológicas (ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional?			
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?			Idem
A empresa participa em eventos das comunidades 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	
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	
Prevenção de práticas discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
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? (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		
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? (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)			Não se aplica
Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo no órgão de administração da empresa?	2	1	
Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo nos órgãos de fiscalização da empresa?	1	0	
Subdimensão: Salários	SIM	NÃO	Obs.
A empresa tem definida uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por função?	X		
Existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa?	X		
A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na análise de funções e/ou na			Não se aplica

avaliação dos postos de trabalho e na determinação salarial de modo a prevenir enviesamentos de género?			
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?			Não se aplica
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?			Não se aplica
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 e as respetivas estruturas representativas?			Tabela remuneratória única da função pública
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	Não há diferenças
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	
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	Não há diferenças
Prevenção de práticas discriminatórias	**SIM**	**NÃO**	**Obs.**
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	"salário igual para trabalho igual ou de valor igual"
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		
A descrição dos postos de trabalho e das funções é realizada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto	X		

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?			
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		
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?			Não se aplica
Os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina?			Não se aplica
A empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?		X	
A empresa divulga informações sobre as remunerações junto das estruturas representativas de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal é solicitado?		X	Não se aplica

ANEXO II. MATRIZ DE APOIO AO DIAGNÓSTICO (CITE)

EMPRESA	LAGOS EM FORMA
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2021
SETOR	Setor público empresarial

Dimensão: Proteção na Parentalidade			
Subdimensão: Licenças/Licenças Partilhadas	SIM	NÃO	Obs.
A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei?		X	
A empresa concede aos trabalhadores homens licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		X	
A empresa concede às trabalhadoras licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		X	
A empresa concede aos trabalhadores homens que foram pais benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?		X	
A empresa concede às trabalhadoras que foram mães benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?		X	
A empresa concede aos trabalhadores homens licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?		X	
A empresa concede às trabalhadoras licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?		X	
A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		X	
A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		X	
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	
A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?		X	
A empresa procede a contratações para substituir temporariamente trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade?		X	
Prevenção de práticas discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
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 no mesmo toda essa legislação?	X		

ANEXO II. MATRIZ DE APOIO AO DIAGNÓSTICO (CITE)

A empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores?	X		
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		
Em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozaram a licença por interrupção da gravidez?	X		
Por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores tiveram direito a licença parental inicial?	X		
Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental exclusiva do pai?	X		
As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental exclusiva da mãe?	X		
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?			Não aconteceu
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?			Não aconteceu
Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozaram a licença por adoção?			Não aconteceu
A empresa respeitou o direito a licença parental complementar, após comunicação do trabalhador ou da trabalhadora, nos termos da lei?	X		
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a?	X		
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica?			Não aconteceu
Subdimensão: Dispensas, Faltas	SIM	NÃO	Obs.
A empresa concede aos trabalhadores homens dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?		X	
A empresa concede às trabalhadoras dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?		X	
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	
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	

ANEXO II. MATRIZ DE APOIO AO DIAGNÓSTICO (CITE)

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?		X	
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?		X	
Prevenção de práticas discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para a adoção?			Não aconteceu
A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável?	X		
A empresa respeitou o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais?	X		
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		
A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a filho/a?	X		
A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a neto/a?			Não aconteceu
Subdimensão: Redução do Tempo de Trabalho	SIM	NÃO	Obs.
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?			Não aconteceu
Subdimensão: Formação para Reinserção Profissional	SIM	NÃO	Obs.
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?			Não aconteceu
Prevenção de práticas discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
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?			Não aconteceu
Subdimensão: Formação para Reinserção Profissional			
Prevenção de práticas discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo	X		

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)?			
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		
A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho no período noturno?	X		
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		
Subdimensão: Proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental			
Prevenção de práticas discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
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?	X		
Subdimensão: Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou com trabalhador/a no gozo de licença parental			
Prevenção de práticas discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
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?	X		

ANEXO II. MATRIZ DE APOIO AO DIAGNÓSTICO (CITE)

EMPRESA	LAGOS EM FORMA
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2021
SETOR	Setor público empresarial

Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal	SIM	NÃO	Obs.
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	
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?		X	
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	
A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de proximidade (ex.: lavandaria, *catering/take away*, pequenas reparações)?		X	
A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar?	X		
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	
A empresa possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	X		
A empresa prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	X		
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		
A empresa utiliza linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo na promoção e divulgação das suas políticas e práticas em	X		

matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dirigindo-a de forma igual aos trabalhadores e às trabalhadoras?			
Subdimensão: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial	SIM	NÃO	Obs.
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		
A empresa encoraja os homens a usufruir de horário de trabalho flexível?		X	
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	
Prevenção de práticas discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu horário flexível?	X		Pontualmente
A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu trabalho a tempo parcial?	X		
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?		X	
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?			
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?			
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?	X		
Subdimensão: Faltas	SIM	NÃO	Obs.
A empresa concede períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?	X		
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?	X		

ANEXO II. MATRIZ DE APOIO AO DIAGNÓSTICO (CITE)

Prevenção de práticas discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
A empresa considera faltas justificadas: 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; 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, ate quatro horas por trimestre, por cada um/a?	X		
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?	X		
Subdimensão: Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar			
Prevenção de práticas discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
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?			Não se aplica
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?			Não se aplica
Subdimensão: Teletrabalho	SIM	NÃO	Obs.
A empresa aplica, por sua iniciativa própria, o teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	X		
Prevenção de práticas discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
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?	X		
Subdimensão: Jornada contínua	SIM	NÃO	Obs.
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?		X	
Prevenção de práticas discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
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?			Não ocorreu

ANEXO II. MATRIZ DE APOIO AO DIAGNÓSTICO (CITE)

Subdimensão: Meia jornada			
Prevenção de práticas discriminatórias	SIM	NÃO	Obs.
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?			Não ocorreu

ANEXO II. MATRIZ DE APOIO AO DIAGNÓSTICO (CITE)

EMPRESA	LAGOS EM FORMA
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2021
SETOR	Setor público empresarial

Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho	SIM	NÃO	Obs.
A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio no trabalho? [**Informação:** Entende-se por assédio no trabalho o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador]	X		
A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio sexual no trabalho? [**Informação:** Entende-se por assédio sexual no trabalho o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa.	X		
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		
Existem na empresa procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, *bullying*, *stalking* e outras formas de violência de género no trabalho?	X		
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		
Existem na empresa procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática do assédio?		X	
Prevenção de práticas discriminatórias	**SIM**	**NÃO**	**Obs.**
Ocorreram situações de prática de assédio no trabalho?		X	
Se a resposta foi "sim": A empresa conferiu o direito de indemnização à vítima de prática de assédio?			
Se a resposta foi "não": 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?			
Se a resposta foi "sim":			

ANEXO II. MATRIZ DE APOIO AO DIAGNÓSTICO (CITE)

A empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio?			
Se a resposta foi "sim": 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?			
A empresa adotou código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho?	X		
Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaurou procedimento disciplinar?			Não ocorreu

ANEXO III. MEDIDAS A IMPLEMENTAR COM VISTA À PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE SEXO

Dimensão	Objetivos	Medidas	Areas responsáveis	Areas envolvidas	Recursos/ Orçamento	Indicadores de resultado	Meta	Calendarização
Estratégia, Missão e Valores	Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso da LEF com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Divulgação do compromisso da LEF com a igualdade entre mulheres e homens, no web site da empresa, em meios de comunicação internos e externos da empresa e com afixação em locais internos de maior visibilidade.	Administração/ DFRH	DFRH	Recursos Internos. Não envolve custos	Missão, visão, valores e código de ética da empresa têm inscrito o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens. Divulgação efetuada no website da empresa, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de maior visibilidade	A missão, a visão, os valores, o código de ética e a política da qualidade da empresa, referem o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.	jan-22
	Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade da LEF, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Administração/ DFRH	DFRH	Recursos Internos. Não envolve custos	Monitorização e acompanhamento dos resultados	Objetivos estratégicos mensuráveis definidos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens.	dez-21
		Desagregação de todos os dados por sexo em todos os instrumentos de gestão da empresa, nomeadamente em todos os diagnósticos e relatórios.	Administração/ DFRH		Recursos Internos. Não envolve custos	Instrumentos de gestão com dados desagregados por sexo	Todos os instrumentos de gestão contemplam dados desagregados por sexo.	dez-21
	Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa. Envolver todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade	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	DFRH	Todas	Recursos Internos. Não envolve custos	Rácio entre o número de trabalhadores/as abrangidos/as por ações de sensibilização e o total de trabalhadores/as da empresa. Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	80% de trabalhadores/as da empresa abrangidos/as por ações desensibilização. Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade.	jan-22
	Incentivar os/as trabalhadores/as a apresentar sugestões que contribuam para a igualdade entre homens e mulheres	Aplicação de questionários a todos/as colaboradores/as	DFRH	Todas	Recursos Internos. Não envolve custos	Aplicação de questionários	Questionário a aplicar a todos os trabalhadores/as	dez-21
Igualdade no acesso a emprego	Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que 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	Administração/ DFRH	DRH - Recrutamento	Recursos Internos. Não envolve custos	Procedimento interno criado e implementado	Procedimento interno criado e implementado	dez-21
		Definição clara das exigências e das qualificações necessárias para o(s) posto(s) de trabalho a preencher incluindo os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir				Características do(s) posto(s) de trabalho a preencher	Características de todos os postos de trabalho a preencher requisitos em termos de funções e remuneração a atribuir) definidas previamente a cada processo de S&R	jan-22
	Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens 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 sexo				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 sexo	Todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção e respetiva seleção devem ser isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no sexo	jan-22
		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 sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível				Anúncios de oferta de emprego contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível	Todos os anúncios de oferta de emprego contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível	jan-22
		Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho				Procedimento interno criado e implementado; Registos dos processos de recrutamento, nos termos definidos pelo Código do Trabalho	Procedimento interno criado e implementado	jan-22

Dimensão	Objetivos	Medidas	Areas responsáveis	Areas envolvidas	Recursos/ Orçamento	Indicadores de resultado	Meta	Calendarização
Igualdade nas Condições de Trabalho	Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Realização de uma revisão ao sistema de análise de funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual".	DRH	Todas as áreas	Recursos Internos. Não envolve custos	Realização de um diagnóstico	Diagnostico realizado	jan-22
		Realização de uma verificação e revisão interna, da determinação do valor das retribuições (base e complementares), de modo a garantir que têm por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual" .	DRH	Todas as áreas	Recursos Internos. Não envolve custos	Realização de um diagnóstico	Diagnostico realizado	jan-22
		Realização de uma verificação e revisão interna, da descrição de funções/tarefas existente na Empresa, de modo a garantir que está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e a homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo.	DRH	Todas as áreas	Recursos Internos. Não envolve custos	Realização de um diagnóstico	Diagnostico realizado	jan-22
Formação Inicial e Contínua	Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Incluir um módulo de formação sobre a temática da igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual.	DFRH	DRH - Responsável pela Formação	Recursos Internos. Não envolve custos	Nº de colaboradores/as presentes na ação de formação	Módulo de formação no plano de formação anual	jan-22
	Assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que mulheres e homens têm igual oportunidade ao número de horas de formação certificada estabelecida por lei independentemente das funções desempenhadas.				Procedimento interno criado e implementado	Numero de ações de formação realizadas	jan-22
Proteção na Parentalidade	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	1. Assegurar o gozo das licenças de parentalidade 2. Divulgação nas instalações da empresa de informação sobre legislação	DFRH	Todos/as Coordenadores/as	Recursos Internos. Não envolve custos	Medida implementada	1. Monitorizar os direitos versus o gozo efetivo 2. Manter informação atualizada	dez-21
Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as.	Formas de flexibilização do trabalho, designadamente o recurso ao teletrabalho	DFRH	Todos/as Coordenadores/as	Recursos Internos. Não envolve custos	N.º de trabalhadores/as abrangidos/as pela medida	100% dos trabalhadores/as	
		Atribuição de dispensa de serviço nos dias de aniversário, sem perda de remuneração				Nº de trabalhadores/as que beneficiam da dispensa de serviço no seu dia de aniversário	100% dos trabalhadores/as	
	Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Estabelecer opção de desempenho laboral através do Teletrabalho, em funções compatíveis		Todos/as Coordenadores/as		Rácio entre o nº de pedidos e o nº de pedidos aprovados	% de trabalhadores e % de trabalhadoras em regime de teletrabalho	jan-22
	Promoção da qualidade de vida e da saúde	Estilo de vida saudável - Colaboradores/as passam a ter acesso a consultas de nutrição nas instalações da empresa		Todos/as Coordenadores/as		Nº de pedidos de consultas apresentados	100% dos trabalhadores/as que solicitam consulta de nutrição	dez-22
		Realização exames médicos a todos os colaboradores/as da empresa, no âmbito da medicina no trabalho		Todos/as Coordenadores/as		Nº de exames médicos de todos os colaboradores/as da empresa	100% dos trabalhadores/as com consulta de Medicina do Trabalho	dez-21

Dimensão	Objetivos	Medidas	Areas responsáveis	Areas envolvidas	Recursos/ Orçamento	Indicadores de resultado	Meta	Calendarização
Prevenção da prática de assédio no trabalho	Prevenir a prática de assédio e afirmação de uma cultura empresarial de respeito	Divulgação interna do código interno de boa conduta para a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	DFRH	Todos/as Coordenadores/as	Recursos Internos. Não envolve custos	N.º de ações realizadas para divugação do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho	100% dos trabalhadores/as	até jun 22