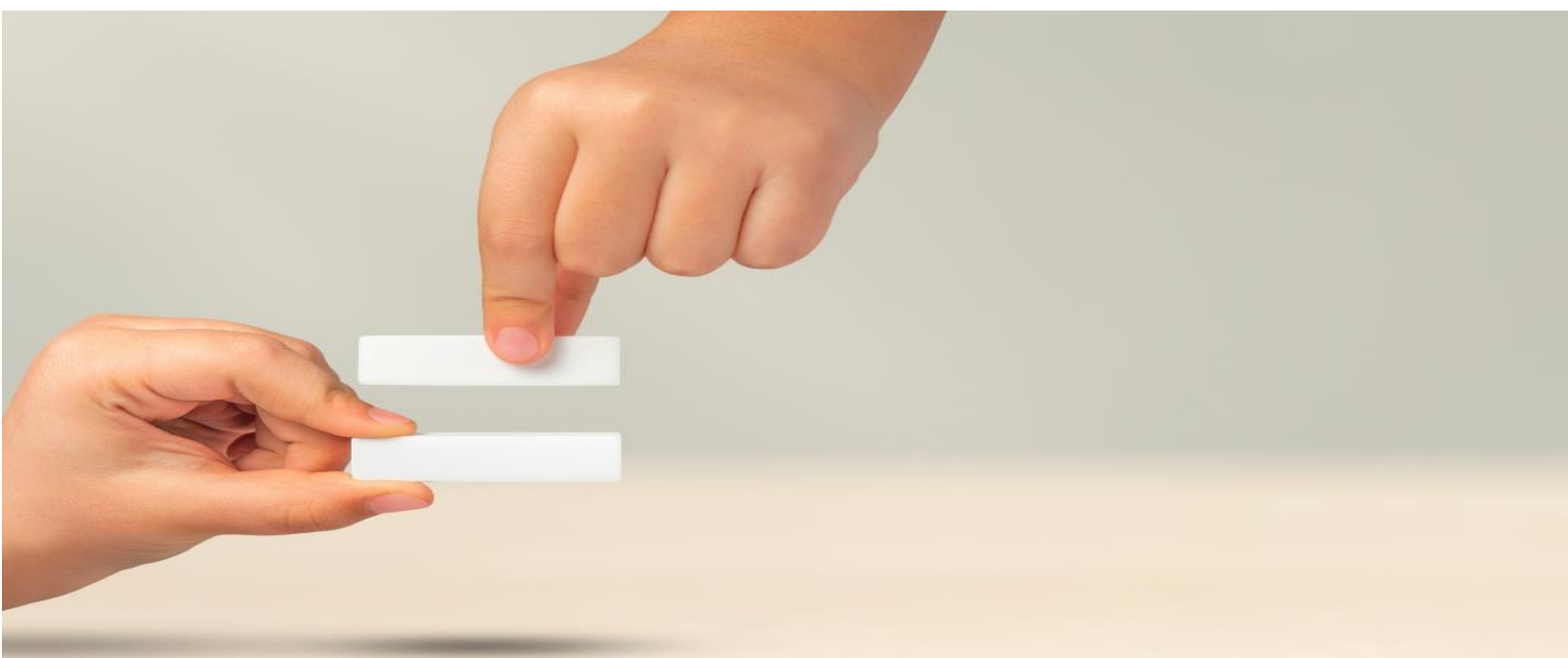




PIGA 2024 – 2026

Plano para a Igualdade de Género da ANAC

Gabinete de Recursos Humanos
Junho | 2024

“A igualdade de género é mais do que um objetivo em si mesmo. É uma condição prévia para enfrentar o desafio de reduzir a pobreza, promover o desenvolvimento sustentável e construir um bom governo.”

Kofi Annan

Índice

Sumário Executivo.....	6
Enquadramento.....	8
Igualdade de Género – Um desafio para a sociedade e para as organizações	9
Os Recursos Humanos da ANAC.....	15
Caraterização dos Recursos Humanos	15
Distribuição de cargos/carreiras por género.....	16
Distribuição por habilitação literária e área de formação	18
Modalidades de horário.....	20
A ANAC enquanto organização promotora da igualdade.....	21
Plano para a Igualdade de Género da ANAC 2024-2026.....	23
Acompanhamento, Monitorização e Revisão.....	33
Bibliografia.....	34
Anexos	35

Sumário Executivo

O Plano de Igualdade de Género da ANAC 2024-2026 (PIGA 24-26) pretende ser um instrumento de apoio à gestão no sentido de garantir que a Autoridade Nacional da Aviação Civil (ANAC) continue a desenvolver uma política interna contribuindo, com o seu exemplo, dada a amplitude de atuação, para uma maior consciencialização da importância desta temática enquanto fator determinante para o desenvolvimento social, cultural e económico, num sector que apresenta ainda um catálogo de desafios marcadamente desigual quanto à representatividade de género.

Em termos gerais, e de acordo com os dados internos, a ANAC tem vindo ao longo dos anos a evidenciar um equilíbrio no que diz respeito à igualdade de género, mantendo ao seu serviço uma representatividade similar no que concerne ao número de homens e mulheres.

No entanto, e dado que as matérias relacionadas com esta temática se projetam para além da mera representatividade do número entre homens e mulheres, importa garantir um reforço da presença das dimensões que esta temática abarca, verificando, num primeiro momento, em que medida estas se encontram ou não previstas na atuação desta Autoridade enquanto entidade empregadora.

É nesta perspetiva que se apresenta o presente documento, com o objetivo final de aprovar um plano de ação para o triénio 2024-2026, baseado na definição de objetivos a atingir, nas respetivas medidas a implementar, bem como na definição de indicadores, e responsáveis envolvidos.

A metodologia utilizada para a elaboração do Plano para a Igualdade de Género da ANAC 2024-2026 garantiu, inicialmente, a elaboração de um diagnóstico interno baseado no “Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)” disponibilizado pela

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE ((*Planos Para a Igualdade - CITE*, n.d.) com incidência em diferentes dimensões:

- Estratégia, missão e valores;
- Igualdade no acesso a emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

O referido guião para a elaboração de Planos de Igualdade por entidades do setor público empresarial e empresas cotadas em bolsa ¹, foi utilizado como instrumento de orientação e tido como referência e ponto de partida para a elaboração do Plano de Igualdade de Género da ANAC.

Após a elaboração do diagnóstico foram analisadas as questões com resposta negativa, e definidos objetivos, tendo como finalidade o desenho de medidas e respetivos indicadores de modo a corresponder às necessidades identificadas e a permitir um acompanhamento e a monitorização do plano, bem como a sua revisão, se tal for aplicável.

O Plano para a Igualdade de Género da ANAC 2024-2026 assume-se, assim, enquanto mecanismo de organização e sistematização de um conjunto de medidas e propostas de ação concretas e adequadas ao contexto a que se destinam, através das quais se pretende reforçar o posicionamento e compromisso da ANAC com a promoção da igualdade de género, nas suas diversas dimensões.

¹ Lei n.º 62/2017, de 01 de agosto e Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho

Enquadramento

A prossecução de medidas tendentes à valorização dos direitos humanos, nas quais se incluem as que se reportam à promoção da igualdade de género, são determinantes para o esforço comum de construção de uma sociedade global mais justa e equilibrada.

É neste contexto que a ANAC se posiciona enquanto entidade empregadora, promotora da igualdade. Assim, considerando as medidas já implementadas e as oportunidades de melhoria diagnosticadas, apresenta-se um plano de ação para um período temporal de três anos, no sentido de reforçar o quadro de políticas neste domínio, assumindo a dupla qualidade de entidade empregadora e entidade reguladora.

O PIGA 2024-2026 estrutura-se em cinco tópicos fundamentais:

Para enquadramento geral da temática da Igualdade de Género, procede-se a um breve enquadramento, aludindo-se à sua relevância, a nível internacional, europeu e nacional, dando conta das diferentes orientações, com especial menção, no que diz respeito ao setor da aviação civil, a algumas medidas implementadas por entidades de referência no setor.

Procede-se, de seguida, a uma apresentação da situação na ANAC, com a devida desagregação, com base nos dados mais recentes (Balanço Social 2023), relativamente à evolução dos RH, à distribuição de trabalhadores por género, distribuição por cargo/carreira, habilitações literárias, área de formação e modalidades de horário.

Considerando o Plano que se pretende implementar, é efetuada uma aproximação ao tema a nível interno, apresentando-se a ANAC enquanto organização promotora da Igualdade. Neste ponto, pretende-se dar a conhecer a posição da ANAC enquanto promotora da Igualdade, referindo as medidas já implementadas nos últimos anos e o compromisso da mesma face à temática da igualdade de género.

Decorrente da atual situação é apresentado o Plano de Ação para a Igualdade da ANAC, com uma projeção de implementação temporal de três anos, onde se expressam os objetivos a concretizar e as medidas a implementar face aos objetivos, os indicadores e as unidades orgânicas responsáveis pela implementação/concretização de cada medida.

Finalmente, é apresentada a metodologia de monitorização/acompanhamento do plano, onde se incluem as medidas a observar para garantir a efetiva implementação do PIGA 2024-2026.

Igualdade de Género – Um desafio para a sociedade e para as organizações

A igualdade entre mulheres e homens é um direito consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, (artigo 1.º) onde se consagra que “*Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos.*” (Declaração Universal Dos Direitos Humanos, n.d.).

Também conforme o princípio da igualdade (artigo 13.º) inscrito na Constituição da República Portuguesa, “*Todos os cidadãos são iguais perante a lei e “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*”.

A igualdade de género representa, assim, um direito fundamental com respaldo no princípio geral da igualdade, essencial para o desenvolvimento de uma sociedade mais equitativa e justa.

O conceito de igualdade de género pretende, com a equidade entre géneros, garantir a existência de iguais oportunidades, iguais acessos a direitos e exigência de cumprimento de deveres, por parte dos Estados, nas diferentes esferas, como por exemplo, no acesso à educação, nas oportunidades de trabalho, no desenvolvimento de capacidades e competências e na realização das escolhas (quer na esfera profissional, quer na esfera privada) sem a sujeição a estereótipos, preconceitos e conceções atribuídas em função do género.

Não obstante, subsistem ainda grandes diferenças em termos globais, tornando a igualdade de género um objetivo difícil de alcançar a curto prazo, sendo esta uma questão que se encontra diretamente relacionada com necessidades de mudança em diferentes dimensões como a cultura, religião, economia, política, mudanças ao nível da sociedade em geral.

A realidade política, sociocultural e económico-financeira dos países tem vindo a manifestar-se enquanto fator determinante para o maior ou menor sucesso na concretização deste objetivo, embora esta seja uma questão que tem vindo ao longo do tempo a merecer maior importância para os governos dada a relevância da mesma para as questões de desenvolvimento e sustentabilidade, constituindo o 5.º dos 17 Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável².

No que diz respeito ao desenvolvimento económico, a igualdade de oportunidades para ambos os géneros, permite o aumento da força de trabalho, dado que implica o aumento do capital humano disponível, aumentando consequentemente a produtividade e o crescimento económico contribuindo, por sua vez, para a redução da pobreza. Por outro lado a diversidade de género permitirá um maior incremento da inovação e da competitividade. Na perspetiva do desenvolvimento social, considera-se que iguais oportunidades em termos de educação e acesso à saúde e bem-estar permitem criar condições para que mais pessoas de ambos os géneros possam dar um maior contributo para a sociedade em geral.

² Definidos pela Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, adotada por todos os Estados-Membros das Nações Unidas em 2015

Torna-se assim crucial implementar políticas de igualdade de género, que promovam a igualdade na área laboral, na educação e na sociedade em geral, criar sensibilização para a mudança de atitudes e comportamentos no que respeita a esta temática e promover a participação de ambos os géneros, na política e na tomada de decisão de forma a garantir que as políticas públicas possam ir ao encontro das necessidades da população no seu todo.

São várias as entidades internacionais que trabalham as matérias relacionadas com a igualdade de género. Exemplo disso são o Fórum Económico Mundial, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), para citar algumas, realizando pesquisas e estudos dada a crescente importância da matéria face aos desafios que as sociedades enfrentam.

Também exemplo da importância desta temática ao nível global é o facto de a dimensão da Igualdade de género se encontrar refletida na Agenda 2030 – Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) aprovada por Resolução da Assembleia-Geral das Nações Unidas.

Efetivamente, o Objetivo 5 - Igualdade de género (*Igualdade De Género · ODS - BCSD Portugal*, n.d.) visa alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas, apresentando um conjunto de metas a atingir até 2023, das quais se destacam:

- Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas, em toda parte;
- Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos de exploração;
- Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e envolvendo crianças, bem como as mutilações genitais femininas;
- Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestruturas e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade partilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais;

- Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública;
- Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes das suas conferências de revisão:
 - Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos económicos, bem como o acesso à propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e recursos naturais, de acordo com as leis nacionais;
 - Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover a capacitação das mulheres;
 - Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de género e a capacitação de todas as mulheres e meninas, a todos os níveis

A nível europeu destaca-se a Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025 (*Estratégia Para a Igualdade De Género*, n.d.), cujos objetivos passam por acabar com violência baseada no género, combater os estereótipos, corrigir disparidades no mercado de trabalho, assegurar uma participação equitativa em diferentes setores da economia, corrigir disparidades salariais, colmatar as disparidades no acesso a prestação de cuidados de saúde e alcançar um equilíbrio entre homens e mulheres nos processos de tomada de decisão.

A nível nacional sublinham-se, entre outras, ações como o Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação 2014-2017, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, e, mais recentemente, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio. Esta estratégia, assenta em 3 planos de ação com objetivos estratégicos em matérias de não discriminação em função do sexo e igualdade entre mulheres e homens, de prevenção e combate a todas as formas de violência

contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais.

No que diz respeito ao plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens este assenta num conjunto de princípios entre os quais, garantir condições para que mulheres e homens possam participar de forma igualitária no mercado de trabalho, garantir condições igualitárias e livres de estereótipos de género ao nível do acesso à educação (nos seus diferentes níveis) e formação, ao desenvolvimento científicos e tecnológico, promover a igualdade de género no acesso à saúde nas diferentes etapas da vida das pessoas e integrar a promoção da igualdade no combate à pobreza e exclusão social.

Também ao nível do sector da aviação civil, a igualdade de género tem vindo a assumir crescente relevância, sendo reconhecida como fator de desenvolvimento económico e social e estando presente nas questões da política e planeamento dos diferentes estados. Exemplo disso é o trabalho realizado pela Organização Internacional da Aviação Civil (OACI) ou ICAO, com a adoção da Resolução A39-30 Programa de Igualdade de Género da ICAO, em 2016, estabelecendo em 2017 o Programa de Igualdade de Género da ICAO, assente em quatro objetivos: o desenvolvimento de capacidades e o aumento da sensibilização para as questões da igualdade de género, o reforço da representação do género, o aumento da responsabilização e o aumento do envolvimento com parceiros externos.

A par deste programa existe também por parte daquela entidade, um compromisso com a Agenda 2030 das Nações Unidas e respetivos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Também a Agência Europeia para a Segurança da Aviação – EASA tem trabalho desenvolvido nesta área, tendo disponível no seu sítio da internet o Plano de Igualdade de Género 2024-2027 (*EASA Gender Equality Plan 2024-2027* | EASA, 2023).

Outra entidade com trabalho desenvolvido é a European Civil Aviation Conference – ECAC que em 2022 criou uma rede sobre diversidade e inclusão na Aviação Civil, na qual para além das questões da igualdade são discutidas questões sobre diversidade, equidade e inclusão e cujo objetivo passa pela partilha de conhecimentos e experiências e desenvolvimento de boas práticas e orientações para os diferentes estados membros, tendo em consideração as diferenças e particularidades da diversidade de países (*Diversity, Equity and Inclusion*, n.d.).

Ao nível da indústria da aviação destaca-se, por exemplo a *25by2025*, uma iniciativa da Associação Internacional de Transporte Aéreo ou International Air Transport Association (IATA) centrada na adoção de boas práticas para a promoção da diversidade, equidade e inclusão e para o equilíbrio de género no setor.

Para além destas iniciativas com carácter estrutural outras têm vindo a traduzir a atualidade da temática, sendo disso exemplo a conferência *ICAO Gender Summit (Gender Equality and ICAO*, n.d.), com a participação de um conjunto alargado de países no sentido de avaliar a situação global, não esquecendo as realidades de cada país, discutir formas de intervenção, partilhar boas práticas e de traçar linhas de ação de forma a alcançar um compromisso alargado em matéria de igualdade, nomeadamente no que diz respeito à atração e retenção de mulheres no setor da aviação.

Nesta sede, tem vindo a ser destacada a necessidade da promoção de uma discussão alargada sobre a igualdade, procurando reconhecer as causas que impedem a evolução, como, por exemplo, a identificação de estereótipos e sua eliminação, procurando reconhecer a importância de existência de parcerias entre o setor da aviação civil e as escolas/academia e a divulgação entre as gerações mais novas das oportunidades existentes no setor desmistificando as diferentes atividades e a sua tradicional conotação em termos de género, a importância do investimento na questão da igualdade como fator de sustentabilidade.

Tendo como base o presente contexto internacional, europeu e nacional, alinhado com uma estratégia interna orientada para a mudança e para o desenvolvimento da área de recursos humanos, pretende-se com a elaboração e implementação do presente Plano, o desenvolvimento de um conjunto de medidas em diferentes domínios de atuação, de modo articulado e consequente, com o intuito de reforçar ainda mais a atuação da ANAC neste domínio, comprometendo a organização com uma adequada política interna de promoção da igualdade de género.

Os Recursos Humanos da ANAC

Caraterização dos Recursos Humanos

A ANAC tem vindo ao longo do tempo a manter um equilíbrio na distribuição entre trabalhadoras e trabalhadores no seu mapa de pessoal, conforme se pode verificar no gráfico infra:

Em 31 de dezembro de 2023 a ANAC contava com 215 trabalhadores(as), 52% dos quais do género feminino e 48% do género masculino.

Gráfico 1- Evolução de RH por género

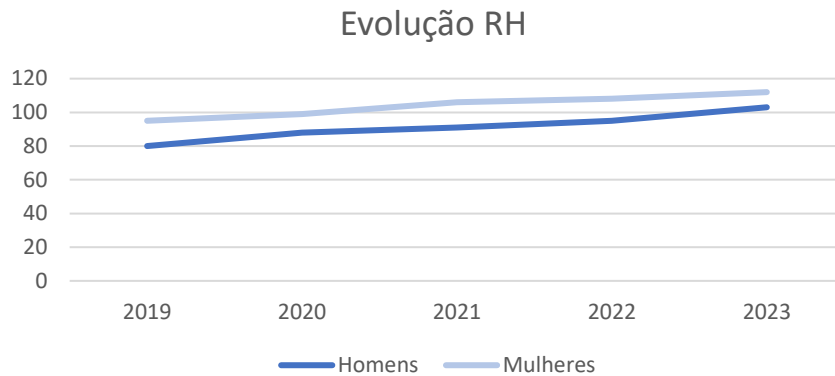
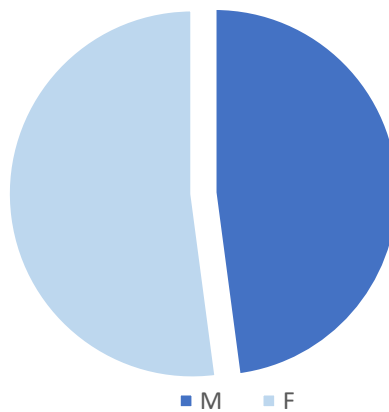


Gráfico 2- Distribuição por género



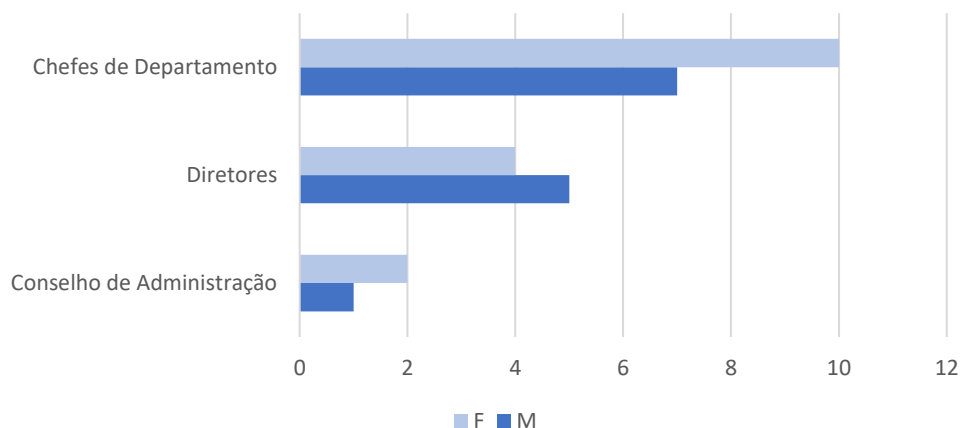
Esta distribuição de pessoal por género tem vindo a ser uma tendência natural nos últimos anos, em termos globais existindo uma predominância pelo género feminino ao longo do tempo.

Distribuição de cargos/carreiras por género

No que diz respeito à distribuição de trabalhadoras(es) por género e por cargo, verifica-se que ao nível dos cargos de direção (aqui englobados Diretores(as) e Chefes de Departamento/Gabinete) existe um equilíbrio em termos globais. No entanto, a 31 de

dezembro de 2023, verificou-se um predomínio do género feminino ao nível do Conselho de Administração e ao nível dos Chefes de Departamento/Gabinete.

Gráfico 3- Distribuição de cargos por género



Analisadas, por sua vez, as carreiras da ANAC (Consultor(a), Técnico(a) Superior, Técnico(a) Especialista e Assistente Administrativo(a)), podemos perceber algumas flutuações.

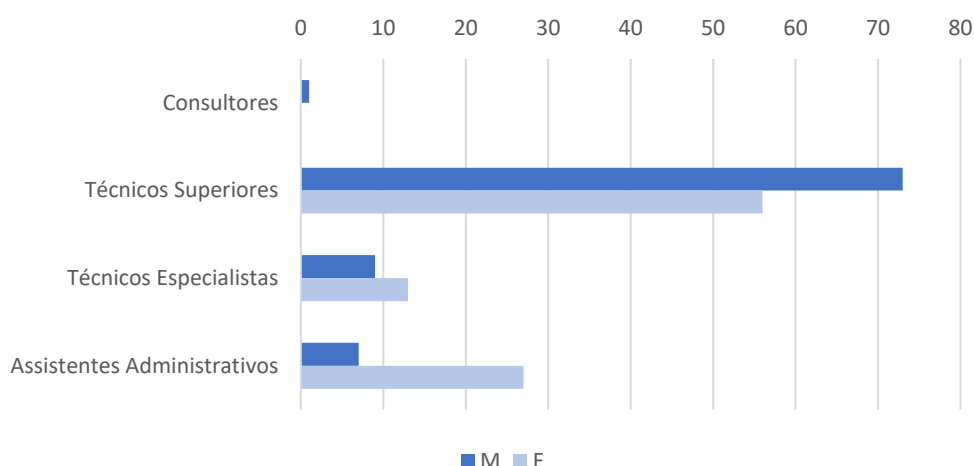
Efetivamente o género feminino predomina na carreira de Assistente Administrativo(a), carreira essa tradicionalmente ocupada por mulheres, onde se regista a maior diferença entre homens e mulheres (7 homens, correspondendo a 20,6% do total de Assistentes Técnicos(as), face a 22 mulheres, ou seja, 79,4 % do total).

Também na carreira de Técnico(a) Especialista se verifica uma diferença, apesar de menor (9 homens, correspondendo a 40,9% do total, face a 22 mulheres, correspondendo a 59,1 % do total).

Em posição oposta, encontra-se a carreira de Técnico(a) Superior, onde o género masculino representa o maior número de trabalhadores(as) (73 homens, correspondendo a 56,6% do total, face a 56 mulheres, correspondendo a 43,4 % do total).

Esta diferença observa-se, principalmente nas áreas técnicas/operacionais da ANAC, onde existe um maior número de trabalhadores(as) com habilitação relacionada com as áreas de conhecimento relacionadas com Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática, também conhecidas como STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*), e nas quais ainda se verifica uma predominância tradicionalmente masculina.

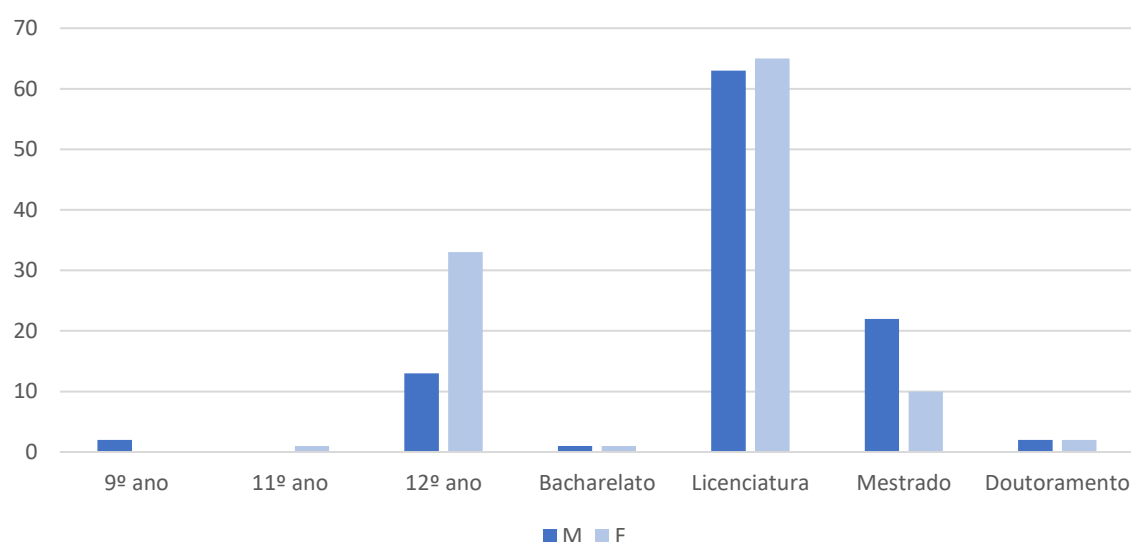
Gráfico 4- Distribuição de carreiras por género



Distribuição por habilitação literária e área de formação

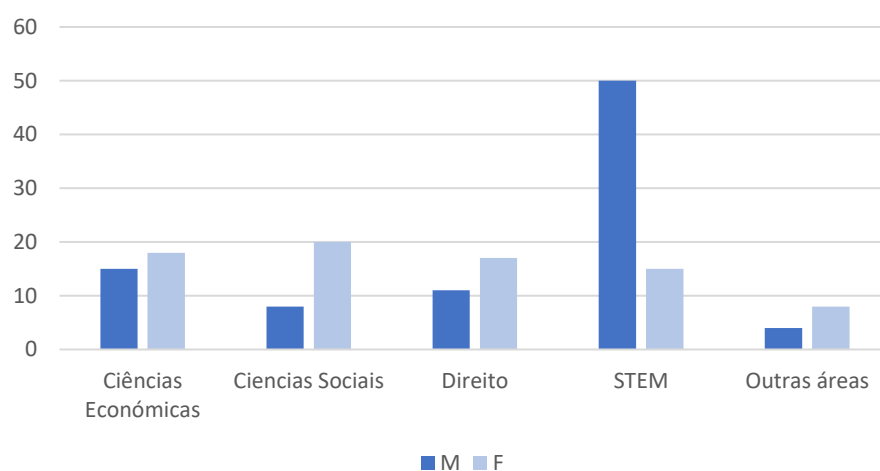
No que diz respeito à distribuição de trabalhadores(as) por habilitação literária, a maioria dos trabalhadores(as) da ANAC possuem o grau académico superior, sendo que podemos observar que é o nível do ensino secundário (12º ano) e a licenciatura os níveis académicos com maior predominância feminina em oposição ao nível do mestrado onde existe incidência masculina.

Gráfico 5- Distribuição por habilitação literária



Feita uma análise às áreas de formação das trabalhadoras e trabalhadores da ANAC, verifica-se um maior número de trabalhadores nas áreas STEM, área da Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática, por oposição às restantes áreas onde claramente as trabalhadoras, se afirmam em maior número. Efetivamente e no que diz respeito à diferença de género nas funções técnicas, esta deve-se ao facto de as mulheres estarem sub-representadas nestes domínios, que são essenciais para as funções técnicas da aviação.

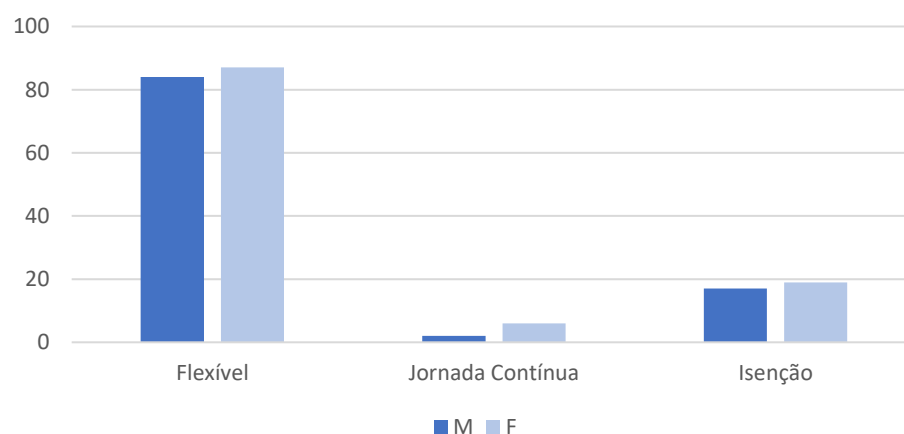
Gráfico 6- Distribuição por área de conhecimento



Modalidades de horário

No que diz respeito às modalidades de horário, a mais representativa será a modalidade de horário flexível com 40,5% de trabalhadoras, horário “regra” na ANAC.

Gráfico 7- Distribuição por horário



De salientar que, desde 2022, a ANAC adotou, após um período de obrigatoriedade em virtude da pandemia da COVID 19, o regime de teletrabalho (prevendo as modalidades de teletrabalho misto e teletrabalho integral) com grande adesão por parte dos seus(suas) trabalhadores(as), dado que apenas 13% das trabalhadoras e trabalhadores não aderiu ao teletrabalho (ou por opção ou por incompatibilidade das funções exercidas).

Dos 87% que usufruem do regime de teletrabalho, e que representam 187 trabalhadores(as), 29 têm direito ao teletrabalho integral³, todos(as) enquadrados(as) na carreira de técnico(a) superior, e os restantes 158 usufruem do regime de teletrabalho integral (permitido por regulamento interno e/ou aprovado pelo CA) ou do regime misto (presencial e teletrabalho), aqui considerados Diretores(as), Chefes de Gabinete/Departamento, Técnicos(as) Superiores, Técnicos(as) Especialistas e Assistentes Administrativos(as).

³ Direito ao teletrabalho ao abrigo do artigo 166.ºA do Código do Trabalho

A ANAC enquanto Organização promotora da Igualdade

A ANAC tem vindo ao longo do tempo a colaborar e a promover iniciativas que se inserem nesta temática e que estão diretamente relacionadas com a política de evolução cultural que se pretende alcançar a curto/médio prazo.

Após vários presidentes do Conselho Diretivo, ainda como Instituto Nacional de Aviação Civil, e do Conselho de Administração serem do sexo masculino, foi nomeada em 2021 pela primeira vez uma mulher como Presidente do Conselho de Administração, e a quem sucedeu recentemente outra mulher, mantendo-se o compromisso com os princípios e exigências normativas quanto à igualdade de género⁴.

As recentes nomeações vieram a enfatizar a importância da questão da igualdade de género, desde logo pela nomeação de *Focal Point* e *alternate* para as questões da Igualdade de Género, com a responsabilidade de atender a diferentes solicitações quer internas quer externas e garantir a presença da ANAC, por exemplo, na *Network for Diversity, and Inclusion*, da *European Civil Aviation Conference* (ECAC).

Também a alteração do regime de prestação de trabalho adotado, desde março de 2022, com a entrada em vigor do Regulamento Interno de Teletrabalho (RITT), se inclui no âmbito da temática da Igualdade e no compromisso com a melhoria das condições de prestação de trabalho e conciliação da vida pessoal com a vida profissional das trabalhadoras e dos trabalhadores da ANAC.

⁴ De acordo com o n.º 8 do artigo 17.º da Lei n.º 67/2013, de 28 de agosto (Lei Quadro das Entidades Reguladoras), “O provimento do presidente do conselho de administração deve garantir a alternância de género e o provimento dos vogais deve assegurar a representação mínima de 33 /prct. de cada género.”.

Com efeito, a ANAC adota, em regra, um regime de horário flexível para todas(os) trabalhadores(as), verificando-se ainda a existência de trabalhadores(as) em regime de jornada contínua, nomeadamente com filhos até aos 12 anos de idade, adotando-se por acordo, o regime análogo ao previsto na Administração Pública.

Desde 2022, e após um período em que o regime do teletrabalho foi imposto como obrigatório, face às restrições impostas pela Pandemia da COVID 19, a ANAC adotou o teletrabalho quer em regime misto (presencial e teletrabalho), quer em regime integral considerando o disposto no Código do Trabalho, nomeadamente, para trabalhadores(as) vítimas de violência doméstica, para trabalhadores(as) com filhos até aos 3 anos, trabalhadores(as) com filhos com idade entre os 3 e os 8 anos, e trabalhadores(as) a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador(a) informal não principal.

No caso do teletrabalho integral, o RITT permite que o mesmo possa ser aprovado ainda, em casos especiais, como sejam trabalhadores(as) com dependentes a cargo com doença oncológica ou doença crónica, clinicamente comprovadas, ou ainda trabalhadores(as) portadores de doença oncológica, doença crónica ou com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, desde que clinicamente comprovados, casos em que o RITT vai além do estipulado no Código do Trabalho.

Outra iniciativa relacionada com a temática da igualdade de género, prende-se com o Projeto de Mudança, nomeadamente o Projeto de Recursos Humanos, constante do Plano de Atividades para 2024 e que diz respeito à análise em curso à Norma 4552:2022 referente ao Sistema de Gestão da Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

O reforço da conciliação entre estes aspetos da vida dos(as) trabalhadores(as) é um compromisso assumido no Plano de Atividades da ANAC, sendo reconhecido como um fator importante na relação dos(as) trabalhadores(as) com a entidade.

Com efeito, considera-se que a conciliação da vida profissional e da vida pessoal dos(as) trabalhadores(as) insere-se diretamente no domínio da igualdade entre mulheres e homens. Esta dimensão da igualdade de género será matéria de análise, nomeadamente com a realização de um diagnóstico sobre a conciliação da vida pessoal e profissional dos(as) trabalhadores(as) da ANAC, que permita perceber face à norma existente (NP 4552:2022) qual a posição da ANAC em matérias de conciliação, permitindo posteriormente, o desenho de um sistema de conciliação que vá ao encontro das necessidades da entidade e dos seus(suas) trabalhadores(as).

Ainda no domínio da conciliação da vida familiar, a ANAC, como entidade empregadora assegura, de acordo com a legislação aplicável, todos os direitos relativos à proteção na parentalidade, sendo esta uma condição fundamental para a promoção de uma relação equilibrada entre a vida profissional e pessoal.

Ainda neste âmbito, a referir a atribuição, de acordo com o Regulamento de Organização, Prestação e Disciplina do Trabalho, de Carreiras e Retributivo, dos subsídios infantil e de estudos como forma de apoiar os trabalhadores(as) com dependentes a cargo previamente à idade escolar e em idade escolar e que se mantenham em tal atividade.

Plano para a Igualdade de Género da ANAC 2024-2026

O Plano para a Igualdade de Género da ANAC, elaborado para vigorar de 2024 a 2026, é composto por um conjunto de medidas que concorrem para uma cultura de igualdade de género.

O Plano ora apresentado encontra-se dividido em 6 eixos de atuação, relativamente aos quais são definidas medidas a implementar, metas a atingir, forma de as avaliar bem como a identificação dos responsáveis pela sua concretização.

Os eixos de atuação são:

- a) Missão, valores e estratégia, com a indicação de 2 objetivos e 5 medidas a implementar;
- b) Recrutamento e seleção com a indicação de 1 objetivo e 3 medidas a implementar;
- c) Formação e aprendizagem com a indicação de 1 objetivo e 2 medidas a implementar;
- d) Participação dos(as) trabalhadores(as) e das suas estruturas representativas com a indicação de 1 objetivo e 3 medidas a implementar;
- e) Conciliação entre trabalho, família e vida pessoal com a indicação de 1 objetivo e 2 medidas a implementar;
- f) Comunicação e imagem com a indicação de 1 objetivo e 2 medidas a implementar.

No total o Plano contempla 17 medidas que, em conjunto, permitirão afirmar a ANAC, no campo interno e no âmbito externo, como uma Autoridade exemplar ao nível da inclusão e da promoção dos valores associados à igualdade de género.

Eixo de Atuação: Missão, valores e estratégia

Objetivo	Medidas	Indicadores	UO responsável	Metas	Cronograma
Promoção de cultura de igualdade de género	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade de género nos documentos estratégicos internos	Verificação do cumprimento	GRH/outras UO	Garantir a presença do compromisso em todos os documentos de gestão em 2 anos	Até dez/2026
	Elaboração do Plano de Igualdade	Plano de igualdade	GRH	1 documento	Até jun/2024
	Divulgar Plano na intranet e internet e canais externos de comunicação digital.	Verificação da publicação	GRH/GCI	Divulgação anual do Plano e das medidas adotadas	Até dez/2026
Implementação do Plano de Igualdade de Género, sua monitorização e acompanhamento	Monitorização do Plano	Nº de ações implementadas/n.º de ações previstas	GRH	Relatório anual	Até dezembro de cada ano
	Acompanhamento do Plano	Realização de reuniões semestrais de acompanhamento	GRH/UO/Trabalhadores integrantes do Comité para a Igualdade	Implementação de 25% das medidas/ano	Até Dez/2027

Eixo de Atuação: Recrutamento e Seleção

Objetivo	Medidas	Indicadores	UO responsável	Metas	Cronograma
Contribuir para um processo de recrutamento e seleção e de acolhimento justo e inclusivo para mulheres e homens	Garantir que os responsáveis pelo recrutamento e seleção, tenham formação/orientações para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género	% de elementos do júri com formação/sensibilização	GRH	100% dos membros do júri com formação/sensibilização	Até dez/2025
	Garantir que toda a informação dos processos de recrutamento e seleção se encontra desagregada por género	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar a manutenção do registo de processos de recrutamento efetuados com a devida desagregação por género de acordo com o estipulado no Código do Trabalho	GRH	Procedimento interno	Até dez/2025
		Elaboração de informação estatística de todos os processos	GRH	Dados referentes ao recrutamento	Até dez/2024

	de recrutamento e seleção, desagregada por género (bem como documentos de reporte externo, quando aplicável)		desagregados por género (Relatório Anual)
Incluir no Guia do Trabalhador, um capítulo destinado à temática da Igualdade de género e de prevenção de todas as formas de assédio	Guia do Trabalhador GRH revisto, com a inclusão de matéria relativa à Igualdade de género (exemplo questões sobre parentalidade) no texto do Guia ou remissão para FAQ's Elaboração de FAQ's referentes a parentalidade (direitos parentais, faltas, licenças, etc)		Guia do Trabalhador Até Dez/2024 revisto; FAQ's disponibilizadas na intranet

Eixo de Atuação: Formação e Aprendizagem						
Objetivo	Medidas	Indicadores	UO responsável	Metas	Cronograma	
Fomentar a integração da temática da Igualdade de género no Plano de Formação	Realização anual de uma ação de sensibilização sobre a temática da igualdade de género, nomeadamente linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho	Realização da ação anual	GRH	Participação mínima de 10% do efetivo/ano	Anual	
	Inclusão de ações de formação sobre a temática da Igualdade de Género	N.º de ações realizadas	GRH	1 por ano	Até dezembro de cada ano	

Eixo de Atuação: Participação dos trabalhadores e das suas estruturas representativas

Objetivo	Medidas	Indicadores	UO responsável	Metas	Cronograma
Promover a participação dos(as) trabalhadores(as) na elaboração da cultura de igualdade de género	Criação de canal de comunicação para apresentação de propostas/comentários/sugestões	Disponibilização do canal de comunicação	GRH	1 canal de comunicação	Até dez/2025
	Aplicação de Questionário sobre o Clima Organizacional, com a inclusão de questões relativas a Igualdade de Género	Questionário sobre Clima Organizacional	GRH	Aplicação de novo questionário, com novas questões introduzidas	Aplicação em 2025
	Criação de um grupo de trabalho/comité para a Igualdade de Género	Grupo de trabalho/comité, para o período de vigência do plano	CA/GRH	Grupo de trabalho/comité, para o período de vigência do plano	Até dez/2024

Eixo de Atuação: Conciliação entre trabalho, família e vida pessoal							
Objetivo	Medidas	Indicadores	UO responsável	Metas	Cronograma		
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das pessoas	Realizar o Diagnóstico sobre a conciliação da vida profissional e pessoal	Diagnóstico /Relatório Apresentado	GRH/DCC	Relatório Aprovado pelo CA	Até jul/2024		
	Dar continuidade à aprovação dos pedidos de teletrabalho	Nº de pedidos respondidos em prazo inferior a 15 dias úteis/N.º total de pedidos	CA/GRH	Taxa de resposta (90%)	Até dez/2025		

Eixo de Atuação: Comunicação e imagem

Objetivo	Medidas	Indicadores	UO responsável	Metas	Cronograma
Incluir a dimensão de igualdade de género e utilizar linguagem inclusiva na comunicação interna e externa	Incentivar o uso de linguagem inclusiva e não discriminatória na documentação oficial produzida para o exterior	Mensagens de sensibilização enviadas	GRH	2 mensagens anuais	Permanente
	Utilizar e incluir na comunicação interna e externa a dimensão da igualdade de género	Relatórios de Gestão, Planos de Atividades (desdobramento sempre que aplicável, da informação por género)	Todas as UO	Alteração da informação de forma a contemplar dados desagregados quando possível	Até dez/2025

Acompanhamento, **M**onitorização e **R**evisão

Ao longo do período de referência do Plano para a Igualdade de Género da ANAC 2024-2026, será garantida a monitorização, designadamente sobre a implementação das medidas definidas, através da elaboração de um relatório de monitorização anual, com dados cumulativos, onde conste o grau de execução, os desvios ocorridos e eventuais correções/revisão das medidas, quando aplicável.

Em primeira linha, competirá ao Gabinete de Recursos Humanos e aos Focal Point para a Igualdade de Género a dinamização e monitorização do PIGA 2024-2026, sem prejuízo do dever de cooperação das UO da ANAC que adotarão as medidas previamente validadas pelo Conselho de Administração.

No primeiro trimestre seguinte ao último ano de execução do PIGA 2024-2026, deverá ser apresentado um relatório global das ações concretizadas, pessoas envolvidas e resultados alcançados.

Bibliografia

Constituição da República Portuguesa

Balanço Social 2023

Declaração Universal dos Direitos Humanos. (n.d.).
<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>

Diversity, equity and inclusion. (n.d.-b). ECAC. <https://www.ecac-ceac.org/activities/diversity-equity-and-inclusion>

EASA Gender Equality Plan 2024-2027 | EASA. (2023, December 5). EASA.
<https://www.easa.europa.eu/en/document-library/general-publications/easa-gender-equality-plan-2024-2027>

Estratégia para a Igualdade de Género. (n.d.-b). Comissão Europeia.
https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_pt

Gender equality and ICAO. (n.d.). <https://www.icao.int/about-icao/women-in-aviation/Pages/gender-equality-and-icao.aspx>

Igualdade de Género · ODS - BCSD Portugal. (n.d.). ODS - BCSD Portugal.
<https://ods.pt/objectivos/5-igualdade-de-genero/>

Plano de Atividades 2024

Planos para a igualdade - CITE. (n.d.). <https://cite.gov.pt/planos-para-a-igualdade>

Anexos

Matriz de apoio ao Diagnóstico da Comissão para a igualdade no Trabalho e o Emprego (CITE)

Entidade: Autoridade Nacional da Aviação Civil

Ano de realização do diagnóstico: 2024 (maio 2024)

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa			
Questões	Sim	Não	Observações
A empresa tem publicado no seu sítio da internet e na intranet (se existente) o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?		✓	Plano de Igualdade em fase de elaboração pelo GRH em 2024
A empresa tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		✓	
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?	✓		Ref. ^a feita no Regulamento de Recrutamento e Seleção/código de conduta, e ref. ^a nos Planos e Relatórios de Atividades, mas não enquanto valor da empresa (Nota: no artigo 4.º do RRS é referida a não discriminação em função do género, portanto numa formulação negativa e no código de conduta em vigor, no artigo 11.º é referida na parte relativa ao assédio, onde se consigna entre outros a não discriminação em função do sexo. Ambas formulações negativas, sem previsão expressa de um tratamento igualitário e da igualdade entre homens e mulheres)

A empresa estabeleceu ou tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens?		✓	
A empresa procedeu à criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens, tendo formalizado as respetivas competências?		✓	Nomeação de <i>focal point</i> e <i>alternate</i> para as questões da Igualdade. Na ECAC estão nomeados para o grupo de trabalho de Diversidade, equidade e inclusão
Em todos os instrumentos da empresa, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?		✓	São tratados alguns dados desagregados por sexo, mas não em todos e não de forma sistemática
No ano de referência, a empresa afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?		✓	
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?		✓	Plano de Igualdade em fase de elaboração pelo GRH em 2024
A empresa divulga interna e externamente o seu compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?		✓	
A empresa divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens?		✓	
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?	✓		Algumas questões [quanto à conciliação, horário flexível, a jornada contínua, o teletrabalho, mas não tanto quanto à igualdade entre homens] estão abordadas no Guia do Trabalhador e a ANAC possui o Regulamento interno de Teletrabalho

A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial?	✓		Sugestões apresentadas no âmbito do Inquérito ao clima organizacional, que entre outros, abordou também estes temas.
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?		✓	
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?	✓		Existe um canal de denúncias que, apesar de maior abrangência, também pode ser usado para este fim
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?		✓	No último inquérito sobre o clima organizacional, realizado no último trimestre de 2022, foram colocadas 3 questões sobre o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional
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)?		✓	Apenas nos anúncios (referência M/F)

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?		✓	
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?			Código de Conduta - na parte que refere a não discriminação em função do sexo (artigo 11.º)
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?	✓		
Prevenção de práticas discriminatórias			
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?	✓		Código de Conduta publicado em Diário da República e publicitado na intranet e internet (página da ANAC), na parte que refere a não discriminação em função do sexo - (artigo 11.º)
Dimensão: Igualdade no Acesso a Emprego			
Subdimensão: Anúncios, Seleção e Recrutamento			
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?	✓		Regulamento de Recrutamento e Seleção (artigo 4.º)
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?	✓		Anúncio /com perfil e conteúdo funcional

A empresa proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?		✓	
Na constituição de equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?		✓	Juris constituídos pelos dirigentes da UO que recruta, mais técnicos da UO e técnicos do GRH
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 aplicável / Recrutamento e seleção aplicados internamente com exceção dos dirigentes
A empresa encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as?		✓	
Prevenção de práticas discriminatórias			
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?	✓		Questão feita pela negativa (os anúncios não contêm...)
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?	✓		
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?		✓	Manutenção dos processos, mas sem desagregação de dados por sexo
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?	✓		
Subdimensão: Período experimental			

Prevenção de práticas discriminatórias			
No período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção?	✓		
Subdimensão: Não renovação de contratos a termo			
Prevenção de práticas discriminatórias			
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?			Não aplicável
Dimensão: Formação Inicial e Contínua			
A empresa, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?	✓		As oportunidades para a realização da formação estão disponíveis para todos os trabalhadores
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?		✓	
A formação promovida na/pela empresa é oferecida no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido?	✓		Está consignada no Regulamento de formação a preferência por formações durante o horário de trabalho, mas pode justificadamente ocorrer fora do horário.
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?		✓	

Prevenção de práticas discriminatórias			
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?			Não aplicável
A empresa assegura a oportunidade a mulheres e a homens de terem igual acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei?	✓		
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 aplicável
Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho			
Subdimensão: Avaliação de desempenho			
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?	✓		
A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na avaliação de desempenho para prevenir enviesamentos de género?		✓	
Existe algum sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho?	✓		Harmonização da Avaliação em sede de Conselho coordenador de Avaliação, face às especificidades do sistema de avaliação de desempenho (quotas)

As ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho são aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens e mulheres?	✓		
A empresa divulga o modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas?	✓		Regulamento de Avaliação de Desempenho, embora a deliberação quanto à avaliação extraordinária não seja de conhecimento generalizado
Prevenção de práticas discriminatórias			
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 aplicável /não existe atribuição de prémios de produtividade e assiduidade
Subdimensão: Avaliação de desempenho			
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?	✓		Nos termos do Regulamento de Avaliação do Desempenho
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?	✓		Não existem dados quanto ao número de cada género em projetos, mas a nomeação das pessoas em tais circunstâncias se baseia na sua capacidade e experiência.
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?	✓		Os cargos de chefia são, por regra, preenchidos por procedimento concursal

A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)?		✓	Embora exista um equilíbrio entre homens e mulheres nos cargos de chefia.
A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio?		✓	Embora exista um equilíbrio entre homens e mulheres nos cargos de chefia.
A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas?			Não aplicável / A progressão ou a promoção na carreira depende da avaliação de desempenho e do cumprimento dos critérios mínimos estabelecidos no Regulamento de Carreiras
A empresa tem implementado um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?		✓	Não aplicável
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?		✓	
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?		✓	
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?		✓	

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?		✓	
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?	✓		Exemplo: Eurocontrol
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?	✓		A progressão na carreira depende da avaliação de desempenho e do cumprimento dos critérios mínimos estabelecidos no Regulamento de Carreiras
A empresa tem parcerias e protocolos com universidades e instituições similares de modo a facilitar a formação de pessoas do sexo sub-representado em áreas de gestão/ liderança/ tecnológicas (ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional?		✓	Não aplicável
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?		✓	Não aplicável
A empresa participa em eventos da 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?	✓		Participação nas feiras de Emprego das Universidades (ex: Porto e Covilhã), mas não com o objetivo (principal) da representação equilibrada de homens e mulheres

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?	☐	☒	
Prevenção de práticas discriminatórias			
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?			Não aplicável, mas aplica-se a Lei n.º 26/2019, de 28 de março que exige a representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos
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?			Não aplicável, mas aplica-se a Lei n.º 26/2019, de 28 de março que exige a representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos
Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo no órgão de administração da empresa?	Homens	Mulheres	
	1	1	CA
Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo nos órgãos de fiscalização da empresa?	Homens	Mulheres	Fiscal Único - Rosa, Correia & Associados, SROC, S.A., representada por Paulo Pereira
Subdimensão: Salários			
A empresa tem definida uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por função?	☒		
Existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa?		☒	
A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na análise de funções e/ou na avaliação dos postos de trabalho e na determinação salarial de modo a prevenir enviesamentos de género?		☒	Não temos ainda análise de funções implementada

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 aplicável, na medida em que existe tabela salarial
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?	✓		
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?	✓		
A empresa divulga os critérios de atribuição de prémios de produtividade/desempenho, de assiduidade, de distribuição de lucros, etc., junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?	✓		Os prémios considerados constam de Regulamento (Regulamento de Carreiras)
Prevenção de práticas discriminatórias			
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”?		✓	Não temos ainda análise de funções implementada
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”?	✓		Sim, na medida em que existe uma tabela salarial e no Regulamento de carreiras estão previstas as condições de ingresso e desenvolvimento de carreira (progressão e promoção), para as diferentes carreiras existentes

A descrição dos postos de trabalho e das funções é realizada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto para os postos de trabalho de predominância feminina, como para os de predominância masculina, no que diz respeito a qualificações, responsabilidade atribuída, experiência exigida, esforço psíquico e físico, e condições em que o trabalho é efetuado?	✓		Sim, aquando da publicitação dos anúncios de recrutamento
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?			Não aplicável /não existe descrição de funções para além das definições gerais constantes no Regulamento de Carreiras
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 aplicável /não existe atribuição de prémios de produtividade e assiduidade
Os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina?			Não aplicável /não existem retribuições variáveis em função do cumprimento de objetivos
A empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?	✓		Balanço Social
A empresa divulga informações sobre as remunerações junto das estruturas representativas de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal é solicitado?	✓		
Dimensão: Proteção na Parentalidade			
Subdimensão: Licenças/Licenças Partilhadas			

A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei?		✓	
A empresa concede aos trabalhadores homens licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		✓	Concessão de licenças de acordo com o previsto no Código do Trabalho
A empresa concede às trabalhadoras licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		✓	Concessão de licenças de acordo com o previsto no Código do Trabalho
A empresa concede aos trabalhadores homens que foram pais benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?		✓	
A empresa concede às trabalhadoras que foram mães benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?		✓	
A empresa concede aos trabalhadores homens licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?		✓	Concessão de licenças de acordo com o previsto no Código do Trabalho
A empresa concede às trabalhadoras licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?		✓	Concessão de licenças de acordo com o previsto no Código do Trabalho
A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		✓	Concessão de licenças de acordo com o previsto no Código do Trabalho
A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		✓	Concessão de licenças de acordo com o previsto no Código do Trabalho
A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?		✓	Concessão de licenças de acordo com o previsto no Código do Trabalho
A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?		✓	Concessão de licenças de acordo com o previsto no Código do Trabalho

A empresa procede a contratações para substituir temporariamente trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade?		✓	Não há prática de substituição temporária de trabalhadores ou trabalhadoras em licença parental
Prevenção de práticas discriminatórias			
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?		✓	
A empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores?	✓		
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?	✓		
Em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozaram a licença por interrupção da gravidez?	✓		
Por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores tiveram direito a licença parental inicial?	✓		
Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental exclusiva do pai?	✓		
As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental exclusiva da mãe?	✓		
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?	✓		

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?	✓		
Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozaram a licença por adoção?	✓		
A empresa respeitou o direito a licença parental complementar, após comunicação do trabalhador ou da trabalhadora, nos termos da lei?	✓		
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a?	✓		
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica?	✓		
Subdimensão: Dispensas, Faltas			
A empresa concede aos trabalhadores homens dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?		✓	Concessão de licenças de acordo com o previsto no Código do Trabalho
A empresa concede às trabalhadoras dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?		✓	Concessão de licenças de acordo com o previsto no Código do Trabalho
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?		✓	Concessão de licenças de acordo com o previsto no Código do Trabalho
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?		✓	Concessão de licenças de acordo com o previsto no Código do Trabalho
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?		✓	Concessão de licenças de acordo com o previsto no Código do Trabalho/não foi aplicado

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?		✓	Concessão de licenças de acordo com o previsto no Código do Trabalho/não foi aplicado
Prevenção de práticas discriminatórias			
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para a adoção?	✓		Dúvida se houve algum pedido, mas será conforme CT
A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável?	✓		
A empresa respeitou o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais?	✓		Dúvida se houve algum pedido, mas será conforme CT
A empresa respeita o direito a dispensa para aleitação do pai trabalhador e o direito a dispensa para amamentação ou aleitação da mãe trabalhadora?	✓		
A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a filho/a?	✓		
A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a neto/a?	✓		Dúvida se houve algum pedido, mas será conforme CT
Subdimensão: Redução do Tempo de Trabalho			
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?	✓		Dúvida se houve algum pedido, mas será conforme CT
Subdimensão: Formação para Reinserção Profissional			

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 aplicável (dado que as licenças são, normalmente de curta duração)
Prevenção de práticas discriminatórias			
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 aplicável (dado que as licenças são, normalmente de curta duração)
Subdimensão: Formação para Reinserção Profissional			
Prevenção de práticas discriminatórias			
A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado (direito esse que se aplica a qualquer dos progenitores em caso de aleitação)?	✓		Não aplicável
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?	✓		
A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho no período noturno?			Não aplicável

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?	✓		
Subdimensão: Proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental			
Prevenção de práticas discriminatórias			
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?			Não aplicável/ Não existiram despedimentos
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			
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?			Não aplicável/ Não temos contratos a termo até à data
Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal			
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?	✓		Não temos equipamentos, mas são atribuídos subsídios (infantil e de Estudo)
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?		✓	

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)?		✓	
A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de proximidade (ex.: lavandaria, catering/take away, pequenas reparações)?		✓	
A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar?		✓	
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)?	✓		Concessão de teletrabalho, para além do previsto no Código do Trabalho/ Regulamento interno de Teletrabalho
A empresa possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	✓		Concessão de teletrabalho, para além do previsto no Código do Trabalho/ Regulamento interno de Teletrabalho (regime integral e regime misto)
A empresa prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		✓	
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?	✓		Concessão de teletrabalho, para além do previsto no Código do Trabalho/ Regulamento interno de Teletrabalho (regime integral e regime misto) e concessão de horário similar ao de jornada contínua e prática de horário flexível

A empresa utiliza linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo na promoção e divulgação das suas políticas e práticas em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dirigindo-a de forma igual aos trabalhadores e às trabalhadoras?		✓	Não aplicável
Subdimensão: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial			
A empresa concede, por sua iniciativa, horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	✓		Horário flexível é o horário regra
A empresa encoraja os homens a usufruir de horário de trabalho flexível?			Não aplicável/ Horário flexível é o horário regra, pode melhorar-se a flexibilização, nos termos do artigo 56.º do CT da hora de almoço, admitindo-se a sua redução, nomeadamente, para metade do tempo.
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?			Não aplicável/ Horário flexível é o horário regra, pode melhorar-se a flexibilização, nos termos do artigo 56.º do CT da hora de almoço, admitindo-se a sua redução, nomeadamente, para metade do tempo.
Prevenção de práticas discriminatórias			
A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu horário flexível?			Não aplicável na medida em que o horário flexível é o horário regra, pode melhorar-se a flexibilização, nos termos do artigo 56.º do CT da hora de almoço, admitindo-se a sua redução, nomeadamente, para metade do tempo.
A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu trabalho a tempo parcial?	✓		

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?			Não aplicável na medida em que o horário flexível é o horário regra e não houve até ao momento pedidos que extravasem o regime regra do horário flexível, nem houve pedidos de trabalho parcial que tenham sido recusados
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?			Não aplicável
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?			Não aplicável
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?			Não aplicável
Subdimensão: Faltas			
A empresa concede períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?		✓	Concessão de licenças de acordo com o previsto no Código do Trabalho
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?		✓	Concessão de licenças de acordo com o previsto no Código do Trabalho
Prevenção de práticas discriminatórias			
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?	✓		
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?	✓		
Subdimensão: Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar			
Prevenção de práticas discriminatórias			
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 aplicável
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 aplicável
Subdimensão: Teletrabalho			
A empresa aplica, por sua iniciativa própria, o teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		✓	Concessão de teletrabalho, para além do previsto no Código do Trabalho/ Regulamento interno de Teletrabalho (regime integral e regime misto) mediante requerimento ou adesão, não por iniciativa própria
Prevenção de práticas discriminatórias			

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?	✓		Concessão de teletrabalho, para além do previsto no Código do Trabalho/ Regulamento interno de Teletrabalho (regime integral e regime misto)
Subdimensão: Jornada contínua			
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?		✓	Concessão de horário similar à jornada contínua mediante requerimento, não por iniciativa própria
Prevenção de práticas discriminatórias			
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?	✓		
Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho			
A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio no trabalho?	✓		Código de Conduta publicitado na intranet e internet (página da ANAC)
A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio sexual no trabalho?	✓		Código de Conduta publicitado na intranet e internet (página da ANAC)
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?	✓		Código de Conduta publicitado na intranet e internet (página da ANAC)
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?	✓		Código de Conduta / canal de denúncias

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?		✓	
Existem na empresa procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática do assédio?	✓		Procedimento disciplinar
Prevenção de práticas discriminatórias			
Ocorreram situações de prática de assédio no trabalho?			Desconhecido
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?			Canal de Denúncias anónimo
Se a resposta foi “sim”:			
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?	✓		Código de Conduta, com proposta de revisão, em consulta pública, a reforçar a questão do assédio, em linha com o guia da CITE

Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaurou procedimento disciplinar?		Até ao momento não houve qualquer denúncia neste âmbito (mas poderá confirmar-se uma vez que é tudo via canal de denúncias, se houver uma denúncia neste âmbito que a mesma é redirecionada para o GRH).
---	--	--