

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

2023-2024



glintt

“Um mundo de igualdade não é feito de pessoas iguais, mas de pessoas com direitos iguais para serem diferentes.”

MENSAGEM DO PRESIDENTE DA COMISSÃO EXECUTIVA



As Pessoas são um pilar fundamental do foco da Glintt, não só internamente, onde nos comprometemos a criar um ambiente de valorização e desenvolvimento profissional, incentivando as nossas equipas a traduzir as suas competências, criatividade e experiência na criação de valor; como externamente, uma vez que nos propomos a contribuir com inovação tecnológica para a melhoria dos níveis de saúde e bem-estar na sociedade global em que vivemos.

Procuramos, continuamente, promover a igualdade de género, eliminar todas as formas de discriminação, evitando o assédio, e melhorar as condições de trabalho, permitindo a conciliação da vida profissional com a pessoal.

A Glintt é uma das empresas participantes do Global Compact Network Portugal (GCNP), acreditamos que com esta aliança conseguiremos impulsionar ainda mais estas temáticas.

Toda a nossa estratégia é dedicada às nossas pessoas.

No final de 2023 contamos publicar o nosso primeiro relatório de sustentabilidade que virá materializar muitas das ações que já têm sido desencadeadas e assumir publicamente os nossos compromissos rumo à sustentabilidade.

Com a igualdade faremos a diferença!

Luís Cocco

Presidente da Comissão Executiva

ÍNDICE

1.	ENQUADRAMENTO.....	5
2.	ESTRATÉGIA GLINTT.....	6
3.	DIAGNÓSTICO	10
4.	CARACTERIZAÇÃO DO UNIVERSO GLINTT	11
5.	CONTEXTO ATUAL	16
6.	PLANO DE AÇÃO.....	17
7.	ACOMPANHAMENTO E REVISÃO DO PLANO	21
8.	ANEXOS.....	22

1. ENQUADRAMENTO

Com o objetivo de assegurar uma representação equilibrada nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades cotadas em bolsa e de promover uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, foi publicada, no dia 1 de agosto de 2017, a Lei n.º 62/2017.

Este diploma determina que as empresas devem elaborar planos anuais 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.

Considerando a importância do contributo de todas as organizações rumo a uma sociedade democrática e inclusiva, a GLINTT GIT SA – GLINTT Global Intelligent Technologies, SA (doravante designada apenas por GLINTT) incorpora os princípios da diversidade e igualdade de género no seu dia a dia.

Assim, e em cumprimento do determinado pelo Despacho Normativo n.º 18/2019 de 21 de junho, especialmente no seu artigo 4.º, bem assim do Guião para a elaboração do Plano de igualdade publicado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), a GLINTT reviu o seu Plano de Igualdade, para os anos de 2023/2024.

O presente plano abrange todas as sociedades integralmente detidas, direta ou indiretamente pela GLINTT GIT SA e apresenta de forma global a sua estratégia, diagnóstico e ações implementadas e/ou em curso.

2. ESTRATÉGIA GLINTT

A GLINTT – Global Intelligent Technologies S.A. é uma multinacional de tecnologia e consultoria, cotada na Euronext. Contamos com mais de 1100 pessoas (colaboradores e colaboradoras, doravante designadas por Glintters), que operam a partir das seguintes geografias: Lisboa, Porto, Coimbra, Bragança, Açores, Madrid, Barcelona, Valência, San Sebastián, Dénia e Huelva.

Com mais de 20 anos de experiência, somos uma empresa de referência na Península Ibérica em consultoria e serviços tecnológicos. Através da inovação tecnológica pretendemos ajudar a transformar as organizações e ajudá-las no cumprimento dos seus objetivos de negócio, como também a melhorar a vida das pessoas.

Somos líderes ibéricos no mercado da Saúde onde desenvolvemos, implementamos e suportamos um conjunto diversificado de soluções para Hospitais, Clínicas e Farmácias. As nossas soluções são utilizadas em mais de 430 Hospitais, 600 Clínicas e 14 000 Farmácias em Portugal e Espanha.

No segmento de Farmácia Comunitária desenvolvemos ainda uma oferta completa de serviços que engloba consultoria, conceção e projeção de espaço de lojas, automação, infraestruturas e consumíveis. Outro pilar de atuação, é a consultoria tecnológica, através da sua marca Nexllence, promovendo a adoção e o desenvolvimento de soluções baseadas em tecnologias e infraestruturas emergentes, para organizações de média e grande dimensão e em vários setores de atividade.

Mas não são apenas os mercados de Healthcare e Farmácia que contam com a Glintt. Colaboramos com algumas das maiores e mais competitivas entidades públicas e privadas, presentes em vários países da Europa, na área dos Serviços Financeiros, Telecomunicações e Administração Pública, nas quais executa projetos transformacionais de elevada complexidade e serviços de gestão aplicacional e de infraestruturas.

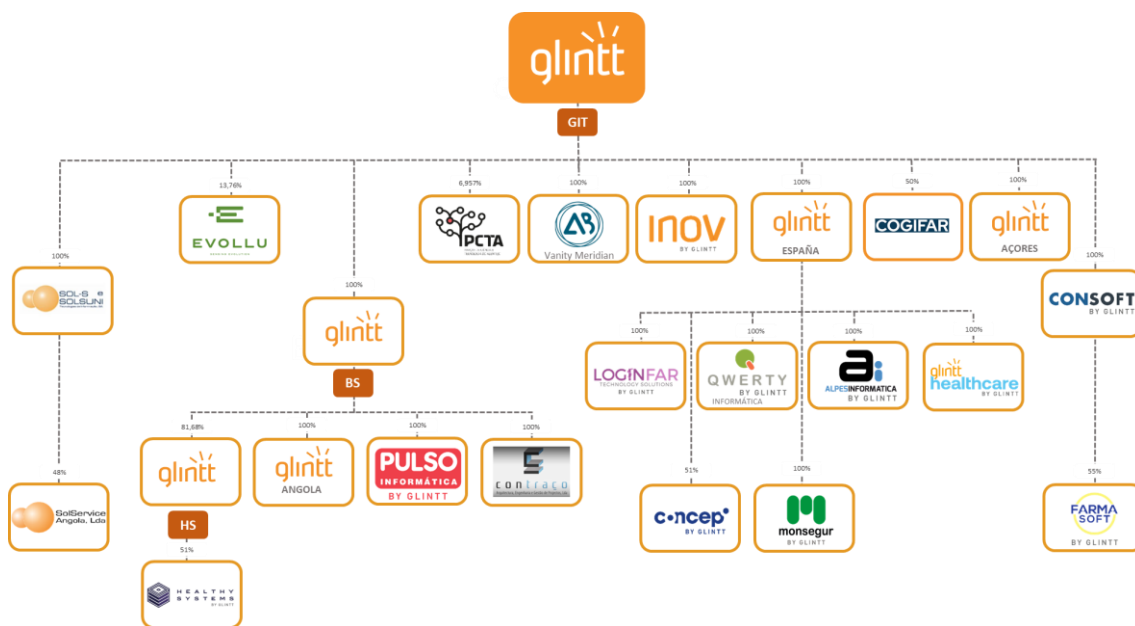
A equipa da Glintt é uma combinação de fortes competências em Saúde com formação em Farmácia, Enfermagem, Biomédica, Tecnologia e Sistemas de Informação, Matemática e Gestão, garantindo aos clientes e parceiros de negócio o know-how necessário para responder aos seus desafios. Acreditamos ainda que a ligação dos canais físicos e digitais, através de uma experiência de utilização transparente e sem barreiras, é uma das chaves na retenção e captura de novos clientes.

Em resultado do compromisso com a excelência e o elevado investimento em I&D, promovido não só por iniciativas autónomas, como em parceria com universidades e

consórcios internacionais, apresentamos um notável portfólio de propriedade intelectual, reconhecido pelo Sistema Científico e Tecnológico Português e certificado por várias entidades nacionais e estrangeiras. Contamos com 5 centros de excelência em I&D de Software, situados em Lisboa, Porto, Dénia, Valência e Huelva.

ESTRUTURA EMPRESARIAL DO GRUPO GLINTT

Atualmente, o Universo GLINTT conta com mais de 20 empresas (detidas pela holding Global Intelligent Technologies SA), localizadas em diferentes Países.



MISSÃO, VISÃO E VALORES DO GRUPO GLINTT

Contribuir com inovação tecnológica para a melhoria dos níveis de saúde e bem-estar na sociedade global em que vivemos. Liderar o mercado de serviços profissionais e tecnológicos para os agentes que constituem o sistema alargado da saúde, respondendo aos seus desafios com inovação e com as melhores práticas das diversas indústrias.

MISSÃO: Com inovação tecnológica, transformar as organizações e melhorar a vida das pessoas.

VISÃO: Ser líder Ibérico no fornecimento de serviços e soluções com enfoque no setor da saúde.

VALORES: Superação, Inovação, Ética e Sustentabilidade.

FOCO: Pessoas, Inovação, Crescimento e Clientes.

No que respeita às Pessoas, destacamos alguns dos principais projetos desenvolvidos:

• **ACADEMIA GLINTT**



Em 2023 a Academia Glintt regressou para uma nova edição!

Desde 2016, a Academia Glintt já integrou mais de 300 jovens de várias áreas de formação. Ao longo de 12 meses, cada trainee tem formação direcionada à função e planos de desenvolvimento individuais. Numa fase inicial são envolvidos na cultura, equipas e processos da organização, passando depois por uma das três áreas: Nexllence, Healthcare e Pharma.

• **PROGRAMA DE EMBAIXADORES**



Um programa direcionado a estudantes de licenciatura ou mestrado nas áreas de IT e Saúde, que tem como objetivo criar uma maior popularidade da Glintt e da marca Nexllence nas universidades, de forma a atrair potenciais jovens talentos. Entre muitos outros desafios, a missão de um Embaixador é:

- > Ser o nosso elo de ligação com o meio académico;
- > Transmitir os nossos valores e cultura;
- > Ajudar a divulgar as nossas iniciativas.



• **PLANO DE FORMAÇÃO COMUM**

O desenvolvimento contínuo de competências é um pilar estratégico na gestão de recursos humanos. A política da GLINTT nesta área assenta em promover a formação e o desenvolvimento de todos, com base numa cultura de evolução e crescimento sustentado a nível profissional e pessoal. Apostar nas competências técnicas, nas comportamentais, na formação de líderes e gestores ou na capacitação tecnológica das

equipas, são apenas alguns exemplos que caracterizam a cultura de desenvolvimento de competências da GLINTT.

- **COMPROMISSO DA GLINTT COM OS OBJETIVOS SUSTENTÁVEIS**



Unidas.

No âmbito da nossa estratégia de sustentabilidade, a Glintt é atualmente uma das empresas participantes do Global Compact Network Portugal (GCNP), rede de organizações que, em Portugal que representa o United Nations Global Compact (UN Global Compact), nas diversas iniciativas de sustentabilidade das Nações

A GCNP é composta por organizações nacionais e internacionais, com atuação em Portugal, e visa a aplicação dos 10 Princípios do UN Global Compact e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, divulgando-os junto das partes interessadas e da sociedade em geral, partilhando experiências entre os participantes, a nível mundial.

É nossa convicção que estes objetivos só poderão ser alcançados com um envolvimento real das organizações participantes ao mais alto nível. Assim, estaremos a fazer a diferença, contribuindo para a proteção dos direitos humanos e laborais numa sociedade mais justa, para a defesa do meio ambiente, para um contexto de negócios mais transparente, e para uma maior competitividade suportada por bons valores.

3. DIAGNÓSTICO

Para a realização do diagnóstico na GLINTT foram considerados os seguintes contributos:

- Guião para elaboração dos planos de igualdade anuais, disponibilizado pela CITE (matriz de autodiagnóstico em matéria de igualdade de género em anexo);
- Dados resultantes da avaliação de clima organizacional;
- Gestão de Recursos Humanos;
- Monitorização dos indicadores de referência no âmbito;
- Recomendações decorrentes da análise da CITE.

A elaboração do presente Plano assentou num conjunto de diferentes iniciativas por meio de uma equipa multidisciplinar (integrada por elementos de vários níveis de responsabilidade e de distintos departamentos) e considerou os objetivos já em vigor na GLINTT, desde já vários anos, e que por isso já integram naturalmente a nossa cultura diária e de melhoria contínua.

4. CARACTERIZAÇÃO DO UNIVERSO GLINTT

Sabemos que o capital humano é uma das peças fundamentais para o sucesso das organizações. E é por isso que alicerçamos a nossa atividade numa cultura empresarial onde cada Glintter funciona como um empresário(a), que absorve a missão e os objetivos confiados e colabora diretamente com uma equipa de Técnicos(as) e Consultores(as), dedicados(as) ao sucesso dos projetos que desenvolve.

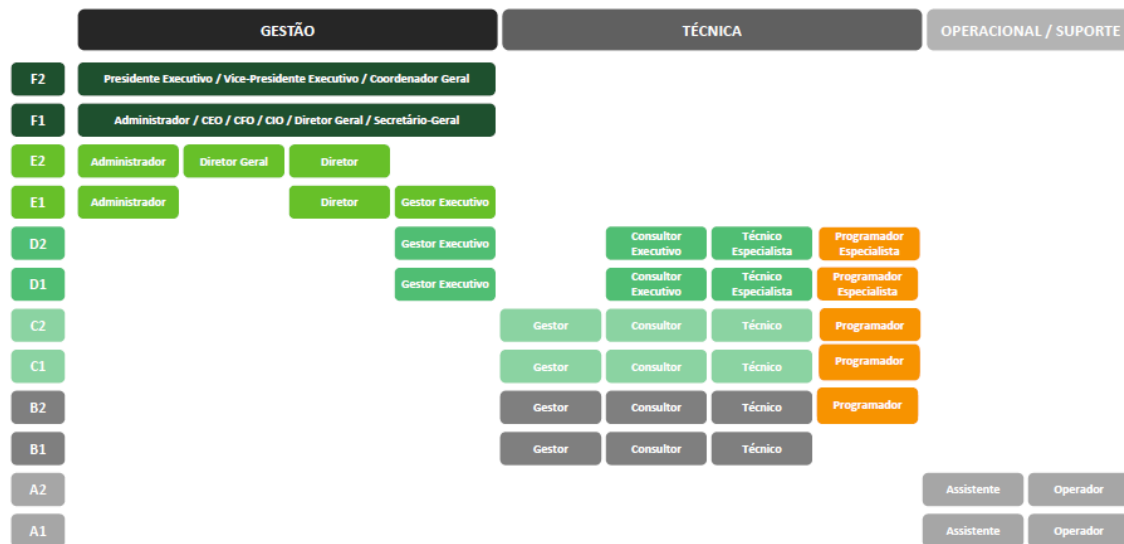
Atualmente contamos com cerca de 1 100 Glintters com uma estratégia de expansão bem definida no Mercado Internacional.

Não são reconhecidos comportamentos discriminatórios na nossa organização, em especial, com base na raça, etnia, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas ou convicções religiosas. É compromisso de todos os colaboradores e colaboradoras:

- Respeitar a dignidade e a diversidade da pessoa;
- Não pactuar com quaisquer comportamentos de assédio ou discriminatórios, em particular, no momento de entrevista e recrutamento, no acesso à formação, na progressão ou na avaliação e aquando da cessação do vínculo laboral.
- Tratar cada individuo com justiça e igualdade de oportunidades, com preocupação em fomentar o seu desenvolvimento profissional e pessoal, com incentivo à participação ativa e participação em programas de formação.
- Adotar métodos de avaliação justos, claros e rigorosos que deverão ser previamente divulgados aos seus destinatários.

MODELO DE CARREIRAS:

O Modelo de Carreiras da GLINTT consiste em 12 Job Grades (A1 a F2), 3 percursos de carreiras (Gestão, Técnica e operacional/Suporte) e 19 designações funcionais:

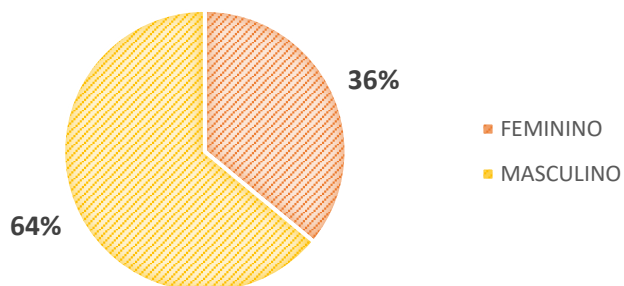


DESCRIÇÃO DOS JOB GRADES (F2-A1):

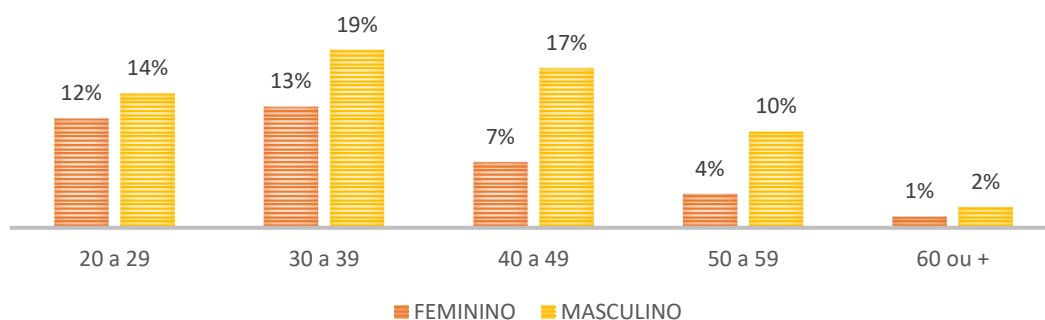
F2	Job Grade F	Funções com poder de definição da Missão, Visão e objetivos do Grupo com responsabilidades e atividades ao nível mais estratégico da organização.
F1		
E2	Job Grade E	Funções com poder de decisão e divulgação da visão e objetivos do Grupo com poder de negociação e influência, autonomia, planeamento e organização.
E1		
D2	Job Grade D	Funções que compreendem o planeamento, execução, implementação e supervisão da atividade ao nível da coordenação e gestão de equipas e recursos. Atuam diretamente nos resultados do Grupo e são determinantes para o funcionamento da estrutura intermédia da empresa.
D1		
C2	Job Grade C	Funções com execução de tarefas técnicas. O Exercício destas funções requer conhecimentos técnicos, operacionais e resolução de problemas no âmbito da execução de rotinas e conhecimentos genéricos da área.
C1		
B2	Job Grade B	Funções que implicam iniciativa e disponibilidade, flexibilidade e capacidade de adaptação a mudanças. O exercício destas funções assenta, geralmente na execução de rotinas, procedimentos de suporte ao negócio e conhecimentos genéricos da área.
B1		
A2	Job Grade A	Funções de execução e/ou suporte às atividades regulares, com uma natureza técnico-administrativa e operacional.
A1		

CARACTERIZAÇÃO GLOBAL DA DIVERSIDADE DE GÉNERO DO UNIVERSO GLINTT:

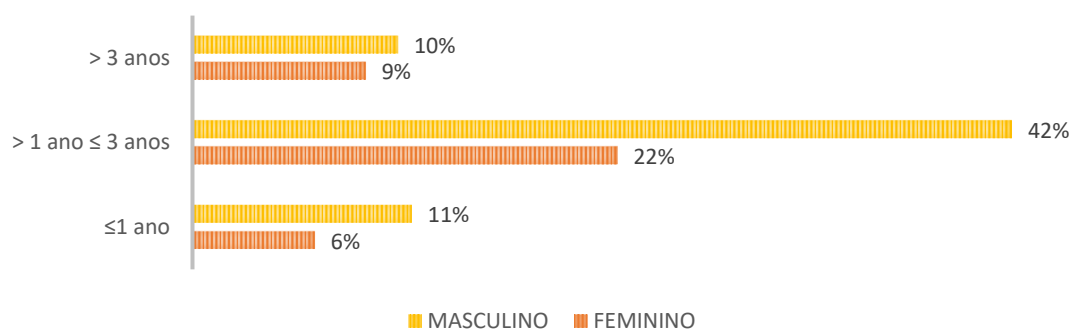
A **distribuição entre género** é sensivelmente idêntica desde 2019:



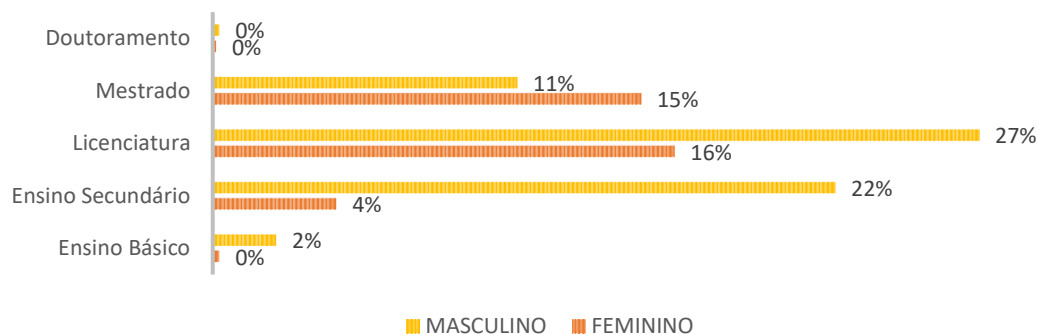
Na atual **distribuição de género por grupo etário** observa-se maior equilíbrio nos grupos etários mais jovens, o que reflete a boa implementação das práticas resultantes do presente plano ao nível do recrutamento.



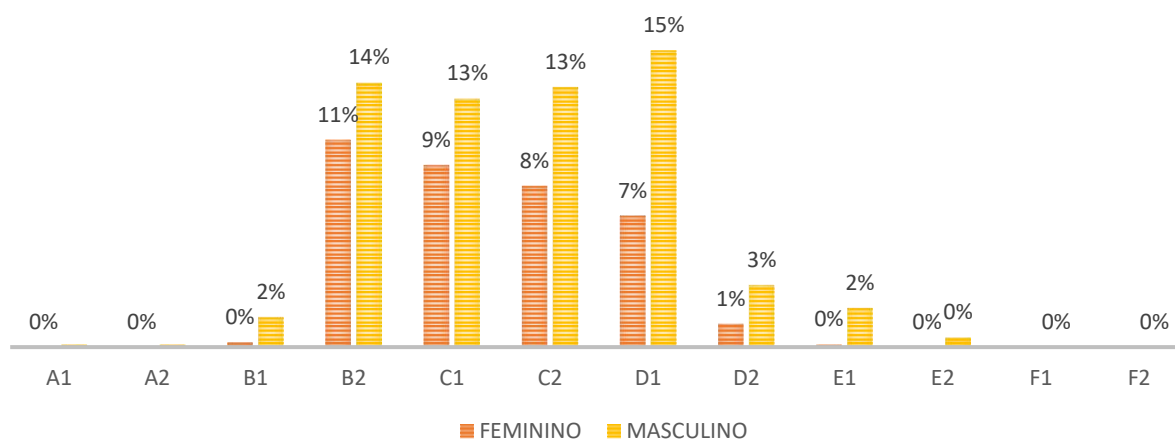
Atual distribuição de género por antiguidade



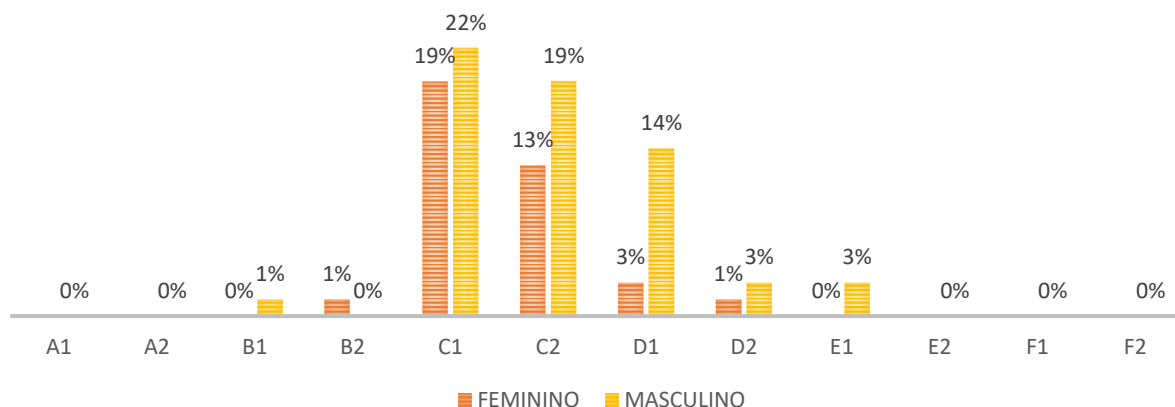
Distribuição de género por nível de habilitação



Distribuição entre género por níveis organizacionais



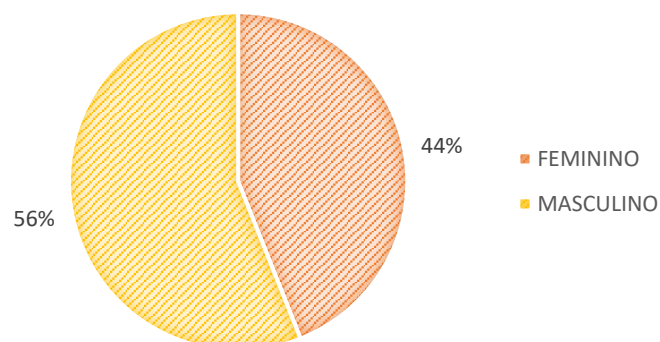
Evolução da progressão de carreira por género



(*) Os níveis de carreira apresentados (F2-A1) encontram-se descritos no modelo de carreiras descrito na página 14.

A natureza tradicionalmente masculina na área tecnológica continua a ser o fator predominante nos colaboradores de maior senioridade, contudo ao analisarmos a

distribuição de género nas admissões do último, cujo resultado apresenta-se equilibrada.



Acreditamos que o nosso sucesso se deve ao trabalho de uma equipa competente e dedicada, sendo inquestionável que, para a GLINTT, ter talento não tem género.

5. CONTEXTO ATUAL

Resumo do Diagnóstico com Análise Swot definindo Prioridades:

	PONTOS FORTES	PONTOS FRACOS
CONTEXTO INTERNO	<p>Forças</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forte compromisso e orientação da Gestão de Topo para o tema da igualdade de género • Estudo de Clima Organizacional apresenta como ponto forte o ambiente de trabalho • Código de ética e conduta profissional é apresentado a todos os colaboradores nas sessões de Acolhimento transmitindo os valores fundamentais sobre as temáticas: conflito de interesses, confidencialidade, segurança, corrupção, suborno, donativos, ambiente no trabalho, assédio, igualdade de tratamento e não discriminação • Comunicação clara e não discriminatória disponível em toda a organização • Maturidade do Processo de Gestão de Risco Organizacional e de Negócio 	<p>Fraquezas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Natureza tradicionalmente masculina nas áreas técnicas • Rotação de recursos nas áreas de IT
CONTEXTO EXTERNO	<p>Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programa de Mobilidade e Trabalho remoto • Mentoria e networking • Aumento do número de estudantes universitários do género feminino em cursos tecnológicos • Rotatividade dos recursos técnicos pode incrementar o Universo do género feminino • Revisão da estratégia de gestão de RH • Implementação de canal de denúncias em conformidade com a Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro • Participação no programa SGDAmbition do GCNP deu oportunidade de trabalhar no ODS sobre a Igualdade de Género e conhecimento sobre o programa Woman Empowerment Program (WEP) 	<p>Ameaças</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pressão do mercado na contratação dos escassos recursos do género feminino das áreas tecnológicas • Avanços na temática da igualdade de género ainda são frágeis

6. PLANO DE AÇÃO

O seguinte Plano de Ação surge na sequência do plano anterior, com aplicação à totalidade das empresas do Grupo GLINTT.

Dimensão: ESTRATÉGIA MISSÃO E VALORES DA EMPRESA							
OBJETIVO	MEDIDA	UNIDADE RESPONSÁVEL	UNIDADES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	METAS	ESTADO DE IMPLEMENTAÇÃO
Reforçar o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na Política de Gestão Glintt	Administração	Desenvolvimento Organizacional	Não envolve custos específicos	A Política de Gestão tem inscrito o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens, no ano de referência	A Política de Gestão tem inscrito, até ao final de setembro 2022, o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Implementado
	Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens nos documentos estratégicos (ex.: código de ética e conduta; Política Glintt Responsável) da igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa	Administração	Desenvolvimento Organizacional	Não envolve custos específicos	Documentos estratégicos terem inscrito o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens, no ano de referência	Os documentos estratégicos têm inscrito, até ao final do ano de referência 2023, a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa	Em implementação a par da revisão do planeamento estratégico atualmente em curso
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Recursos Humanos	Responsáveis das Unidades	Não envolve custos específicos	Objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, no ano de referência	Objetivos estratégicos mensuráveis definidos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, no ano de referência	Implementado Indicadores de performance individuais
	Afetação de verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens	Administração	Desenvolvimento Organizacional	Sem orçamento específico alocado	Verbas afetas a medidas e ações no âmbito das ações Glintt Solidária	Verbas afetas a medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens	Implementado
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de	Recursos Humanos	MKT Responsáveis das Unidades	Não envolve custos específicos	Dar a conhecer o Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através das sessões de acolhimento	Nº de formandos = Nº de admissões, no ano de referência	Implementado

sua importância estratégica para a empresa Envolver todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade	sensibilização, de divulgação na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade					Cumprimento do Plano de Comunicação	
	Criação de mecanismos internos que incentivem a apresentação de sugestões, por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras, 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	Recursos Humanos	MKT Responsáveis das Unidades	Não envolve custos específicos	Avaliar a perceção das trabalhadoras e trabalhadores quanto à igualdade de género na GLINTT	Resultados obtidos no inquérito Clima Organizacional Taxa de execução do Plano de ações de melhoria	Em implementação
	Assegurar os 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	ADM	Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Registos	0% de queixas	Implementado Canal de Denúncias

Dimensão: IGUALDADE NO ACESSO A EMPREGO							
OBJETIVO	MEDIDA	UNIDADE RESPONSÁVEL	UNIDADES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	METAS	ESTADO DE IMPLEMENTAÇÃO
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Incrementar o universo sub-representado nos quadros da Glintt	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Orçamento das ações de recrutamento	Percentagem de homens e de mulheres candidatos/as a emprego no ano	40% de representação mínima de cada um dos sexos nas admissões	Implementado
	Dar a conhecer a realidade da GLINTT junto dos jovens, incentivando o universo sub-representado	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Nº de presenças nas feiras de emprego, no ano de referência	Concretização do plano anual	Implementado

Dimensão: CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL							
OBJETIVO	MEDIDA	UNIDADE RESPONSÁVEL	UNIDADES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	METAS	ESTADO DE IMPLEMENTAÇÃO
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Realizar ações de sensibilização sobre equilíbrio trabalho / vida pessoal / vida familiar / saúde mental e fornecer as ferramentas necessárias para uma maior eficácia nesta relação	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Orçamento alocado a formações do tronco comum	Nº de sessões realizadas face ao objetivo	Consciencialização ao tema	Implementado
	Promover benefícios a trabalhadores/as e/ou aos seus familiares diretos	ADM	Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Oferecer dias extras de descanso (ex: aniversário, Carnaval, Natal, Ano Novo)	Promover benefícios, conciliação e incrementar a qualidade de vida	Implementado
		ADM	Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Sensibilização ao direito a "desligar"		Implementado
		ADM	Recursos Humanos	Orçamento alocado às iniciativas RH	Atribuição do Kit bebé		Implementado
		ADM	Recursos Humanos	Orçamento alocado às iniciativas RH	Atribuição dos cheques infância		Implementado
		ADM	Recursos Humanos	Orçamento alocado às iniciativas RH	Atribuição de vales de apoio ao ensino (compra de livros escolares) e de material de escritório		Implementado
		ADM	Recursos Humanos	Orçamento alocado às iniciativas RH	Promover o Programa de Apoio ao Colaborador		Implementado
		ADM	Recursos Humanos	Orçamento alocado às iniciativas RH	Promover ações no âmbito da saúde e bem-estar: caminhadas, pausa ativa, nutrição e mindfulness		Implementado
		ADM	Recursos Humanos	Orçamento alocado às iniciativas RH	Reforçar a política de protocolos com entidades externas que permitam a facilidade de acesso a serviços relevantes, facilitando a gestão familiar		Implementado

Dimensão: CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL							
OBJETIVO	MEDIDA	UNIDADE RESPONSÁVEL	UNIDADES ENVOLVIDAS	ORÇAMENTO	INDICADORES	METAS	ESTADO DE IMPLEMENTAÇÃO
Garantir que o regime de teletrabalho contemple as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Manter o regime de teletrabalho como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	ADM Recursos Humanos	Todas as Unidades	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de Trabalhadores/Trabalhadoras em regime de teletrabalho e o total de trabalhadores/Trabalhadoras no ano de referência	40% do horário de trabalho realizado em regime de teletrabalho	Implementado

7. ACOMPANHAMENTO E REVISÃO DO PLANO

O presente Plano foi definido para o ano de 2024 e representa o compromisso da GLINTT com o fomento da igualdade do género no seu Grupo e, especialmente, com cada uma das medidas nele previstas.

Será monitorizado, avaliado quanto à sua eficácia e revisto anualmente, através da avaliação do cumprimento das suas iniciativas, de forma a verificar a necessidade de introduzir novas medidas e/ou alterar as existentes (conforme metodologia de gestão da melhoria contínua implementado na Glintt – PRC-50001.01 Procedimento Ações Corretivas (preventivas) e Análise de Risco e Processo de Gestão de Risco Organizacional). As conclusões do processo de monitorização, avaliação e revisão são apresentadas à Comissão Executiva da GLINTT para aprovação e/ou definição de novas ações.

Composição do Comité para a Igualdade (equipa de implementação e de monitorização deste Plano):

- Administrador do Pelouro dos Recursos Humanos
- Direção de Recursos Humanos
- Responsável pela Sustentabilidade, Performance e Risco
- Responsável pelo Desenvolvimento Organizacional

Responsabilidades:

- Assegurar a implementação do Plano
- Promover o debate de tendências e práticas no âmbito da diversidade
- Promover a divulgação das diversas iniciativas e medidas junto da organização
- Identificar potenciais melhorias e novas medidas a implementar
- Proporcionar momentos de networking entre os colaboradores e colaboradoras, dando a conhecer histórias inspiradoras e perspetivas diferentes sobre a liderança no feminino por parte de convidadas com carreiras profissionais de relevância na tecnologia e no contexto da saúde

Setembro/2023

A Administração

8. ANEXOS

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa			
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	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?	•		Está publicado no site institucional da Glintt e na intranet corporativa
A empresa tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	•		Está implícito no valor da Sustentabilidade Glintt
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?	•		Está implícito no valor da Sustentabilidade Glintt
A empresa estabeleceu ou tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens?	•		Dashboard RH para a gestão
A empresa procedeu à criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens, tendo formalizado as respetivas competências?	•		Inclusão do Comité de Sustentabilidade
Em todos os instrumentos da empresa, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	•		
No ano de referência, a empresa afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	•		Verbas afetadas nas ações estratégicas apresentadas no plano de 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?	•		Sensibilização realizada nas sessões de acolhimento
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 as 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?	•		
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?	•		
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?	•		Reuniões gerais e Comités
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?	•		Canal de denúncias
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?	•		Estudo de clima Organizacional
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)?	•		
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?	•		Qualificação e Avaliação de Fornecedores
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?	•		Global Compact Network Portugal
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?	•		Disponível na intranet corporativa

Dimensão: Igualdade no Acesso a Emprego			
Subdimensão: Anúncios, Seleção e Recrutamento			
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES
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?	•		Os critérios baseiam-se em competências não genderizadas
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?	•		A definição de perfis é descrita no Catálogo de Funções
A empresa proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?	•		Equipa de RH específica para recrutamento e seleção com competências adequadas
Na constituição de equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?	•		Conforme apresentado na distribuição de género nas admissões
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?	•		
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?	•		Os anúncios são de género neutro
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?	•		É indicado (M/F)
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?	•		Conforme previsto pelo Código do Trabalho
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?	•		Avaliação Contratual
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?	•		
Dimensão: Dimensão: Formação Inicial e Contínua			
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES
A empresa, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?	•		
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?	•		Formação Responsabilidade Social; Conciliação da vida pessoal e profissional
A formação promovida na/pela empresa é oferecida no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido?	•		
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?	•		É transversal
A empresa assegura a oportunidade a mulheres e a homens de terem igual acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei?	•		Horas controladas em dashboard mensal RH
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?			N/A

Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho			
Subdimensão: Avaliação de desempenho			
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES
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 avaliação de desempenho assenta em NPI's relacionados com a função
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?	•		Auditorias internas
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?	•		Publicado na intranet corporativa
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?	•		Previsto no modelo de avaliação em vigor conforme definido no Código do Trabalho
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?	•		Todas as competências adquiridas são registadas na plataforma de competências individual - Skills Base
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?	•		
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?	•		
A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)?	•		
A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio?	•		
A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas?	•		
A empresa tem implementado um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub representado em lugares de topo, direção e chefia?	•		
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?	•		Programas de leadership; g-Buddys; Coaching; Linha de apoio; Sessões "À conversa com os RH"
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?	•		Programas de leadership; g-Buddys; Coaching; Linha de apoio; Sessões "À conversa com os RH"
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?	•		Programas de leadership; g-Buddys; Coaching; Linha de apoio; Sessões "À conversa com os RH"

A empresa, quando tem de seleccionar alguém para uma posição internacional, procura assegurar um tratamento equitativo das candidaturas no que concerne à aplicação do princípio da igualdade e não discriminação?	•		
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 empresa tem parcerias e protocolos com universidades e instituições similares de modo a facilitar a formação de pessoas do sexo subrepresentado em áreas de gestão/ liderança/ tecnológicas (ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional?	•		
A empresa tem protocolos com associações de networking e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo subrepresentado em lugares de topo, direcção e chefia?	•		
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?	•		Pitch Boot Camp; presenças em feiras de emprego; estágios de Verão
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 direcção e chefia?	•		Sessões "À conversa com os RH"; Sessões de Glintt WAY
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?	•		
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?	•		
Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo no órgão de administração da empresa?	H67%	M33%	
Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo nos órgãos de fiscalização da empresa?	H67%	M33%	
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?	•		No Catálogo de funções
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?	•		
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?	•		
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?	•		As condições negociadas são transparentes e não-discriminatórias.
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?	•		
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"?	•		
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"?	•		
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?	•		
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?	•		
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?	•		

Os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina?	•		
A empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?	•		Estruturas representativas: N/A
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			
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES
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?		•	
A empresa concede às trabalhadoras licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		•	
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?		•	
A empresa concede às trabalhadoras licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?		•	
A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		•	
A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		•	
A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?		•	
A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?		•	
A empresa procede a contratações para substituir temporariamente trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da		•	
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?		•	Informação não discriminada
As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental exclusiva da mãe?		•	Informação não discriminada
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?		•	Informação não discriminada
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?		•	Informação não discriminada
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?		•
A empresa concede às trabalhadoras dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?		•
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?		•
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?		•
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?		•
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?		•
Prevenção de práticas discriminatórias		
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para a adoção?		•
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?		•
A empresa respeita o direito a dispensa para aleitação do pai trabalhador e o direito a dispensa para amamentação ou aleitação da mãe		•
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?		•
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?		•
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?		•
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?		•
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)?		•
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?		•
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		
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?		N/A
Subdimensão: Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou		
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?		N/A

Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal			
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES
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?	•		Benefícios podem ser convertidos em check infância e apoio aos livros escolares
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)?	•		Cafetaria, refeitório, lavagens auto
A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar?	•		Promovemos atividades de 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)?		•	
A empresa possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	•		
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?	•		
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?	•		
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?	•		
A empresa encoraja os homens a usufruir de horário de trabalho flexível?		•	
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?	•		
Prevenção de práticas discriminatórias			
A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu horário flexível?	•		
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?			N/A
No caso de existir parecer emitido pela CITE desfavorável à intenção de recusa de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeitou o parecer, permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário solicitado?			N/A
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?	•		
Subdimensão: Faltas			
A empresa concede períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?		•	
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?		•	

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			
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?	•		
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?	•		
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?	•		
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?	•		
Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho			
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES
A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio no trabalho?	•		
A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio sexual no trabalho?	•		
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?	•		
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?	•		
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?	•		
Prevenção de práticas discriminatórias			
Ocorreram situações de prática de assédio no trabalho?		•	
Se a resposta foi "sim": A empresa conferiu o direito de indemnização à vítima de prática de assédio?			N/A
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?			N/A
Se a resposta foi "sim": A empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio?			N/A
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?			N/A
A empresa adotou código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho?	•		
Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaurou procedimento disciplinar?			N/A