

# Plano de Igualdade entre Homens e Mulheres

2020

**Jerónimo  
Martins**

## 1. INTRODUÇÃO

No Grupo Jerónimo Martins entendemos a importância que o tema da igualdade de género ainda tem que assumir nos dias de hoje, e a necessidade da sua evolução em algumas dimensões da nossa sociedade. Conscientes de que a legislação nacional produzida nos últimos anos, e agora reforçada com o Despacho Normativo nº 18/2019 de 21 de Junho, funciona como uma alavanca de progresso, a verdade é que para o Grupo Jerónimo Martins este é um tema que desde há muito norteia a nossa forma de trabalhar porque temos e preconizamos, pelas suas vantagens, uma força de trabalho diversificada aos vários níveis da Organização.

Hoje somos mais de 108.000 Colaboradores que, no conjunto das Companhias subsidiárias de Jerónimo Martins, SGPS, SA, contribuem com a sua competência e dedicação para o desenvolvimento dos respectivos negócios. Homens e mulheres que não são iguais na sua natureza mas que se complementam na sua singularidade e merecem as mesmas oportunidades de desenvolvimento e de tratamento, o mesmo grau de valorização e reconhecimento, sem qualquer tipo de discriminação na forma como conciliam dentro do seu contexto individual a vida profissional, familiar e pessoal.

Na realidade, somos um Grupo constituído maioritariamente por mulheres, uma vez que representam 76% da nossa força de trabalho e ocupam 66% dos cargos de gestão. Para além da sua representatividade nos órgãos de Administração e Fiscalização da Sociedade, as nossas Companhias em Portugal vivem um efectivo equilíbrio de género nas lideranças de topo, nomeadamente ao nível das suas Direcções Gerais, Financeira e Operações. Somos ainda a única empresa portuguesa a integrar o Top 200 Global Companies do ranking global do Equileap Gender Equality, que analisa as práticas de igualdade de género de mais de 3.200 empresas cotadas em todo o mundo.

A igualdade e a inclusão fazem parte da nossa forma de ser e de estar, enquanto organização, e constam do nosso Código de Conduta, como valores a serem cumpridos e respeitados. A Comissão de Ética é o órgão responsável por acompanhar, com imparcialidade e independência, a divulgação e o cumprimento do Código.

Como empregador de referência que somos, procuramos que as nossas políticas e práticas de recursos humanos sejam, ao nível da igualdade de género, incorporadas com naturalidade e internamente adoptadas nas diferentes fases do ciclo de vida dos nossos colaboradores.

Tal ocorre, tanto na fase da atracção com processos de recrutamento robustos e alinhados em relação ao equilíbrio de perfis e competências, como no desenvolvimento e formação onde trabalhamos com empenho para garantir aos nossos colaboradores uma efectiva evolução pessoal e profissional baseada no mérito (suportada por instrumentos sólidos de avaliação de desempenho e respectivas praticas remuneratórias) e nas suas qualificações.

A igualdade de oportunidades e equidade, que defendemos e promovemos, estão ainda aliadas a uma fortíssima política de responsabilidade social interna, através da qual procuramos ajudar os nossos colaboradores a ultrapassar os desafios diários do equilíbrio entre a vida familiar, pessoal e profissional e o ritmo intenso a que estão sujeitos. Há mais de uma década que actuamos com programas estruturantes em áreas prioritárias como a Saúde, a Educação e o Bem-Estar Familiar.

Cada vez mais atentos aos sinais de evolução da nossa sociedade, a oferta dos nossos programas procura cada vez mais responder à diversidade das nossas equipas. Pessoas de diferentes gerações com necessidades e estilos de vida distintos. Iniciativas para homens e mulheres que transcendendo o plano laboral constituem um verdadeiro apoio e facilitam a conciliação de vida dos nossos colaboradores. Sabemos que ao dar recebemos sempre mais em motivação, dedicação e empenho (tal reflecte-se nos resultados dos nossos surveys internos de auscultação) e construímos um verdadeiro ciclo virtuoso.

O Plano de Igualdade entre Homens e Mulheres apresentado para o ano de 2020, foi elaborado de acordo com o despacho normativo, já acima referido, seguindo os moldes do guião disponibilizado e publicado no site da CMVM- Comissão de Mercado de Valores Mobiliários e da CITE – Comissão para a Igualdade do Trabalho e do Emprego. Para além das medidas de implementação obrigatória previstas no mesmo, integram-se ainda medidas voluntárias seleccionadas a partir do catálogo que face ao diagnóstico interno efectuado de acordo com o referido guião, serão implementadas no decurso do próximo ano, reflectindo o investimento na melhoria contínua da qualidade de vida dos nossos colaboradores.

Dados a 31 de Dezembro de 2018. Para mais informações consultar o Relatório & Contas 2018, disponível [aqui](#).

## Estratégia, Missão e Valores da Empresa

<b>EMPRESA</b>	Jerónimo Martins, SGPS, SA		
<b>ANO DE REFERÊNCIA</b>	2020		
<b>SECTOR</b>	Sector público empresarial		Empresa cotada em bolsa x

OBJECTIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ Ponto focal	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	MEDIDA
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade.	Criação de um órgão interno - Comité para a Igualdade - para decisão e acompanhamento das medidas de igualdade e formalização das respectivas competências.	Direcção de Recursos Humanos.	Representante de cada área funcional de Recursos Humanos.	Tempo despendido pelos membros do Comité e respectivo custo.	Comité interno criado, com competências formalmente definidas, no ano de referência.	Comité interno criado, com competências formalmente definidas, no primeiro semestre do ano de referência.	Criação de estrutura interna, metodologia e periodicidade de reuniões e definição dos membros permanentes.	Voluntária
	Desagregação de todos os dados por sexo em todos os instrumentos de gestão da empresa, designadamente, nos diagnósticos e relatórios.	Direcção de Recursos Humanos.	Relações Laborais	Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Instrumentos de gestão com dados desagregados por sexo, no ano de referência.	Instrumentos de gestão relevantes para a promoção da Igualdade de Género contemplam dados desagregados por sexo, até ao final do ano de referência 2020.	Identificação de Instrumentos de gestão relevantes para a promoção da Igualdade de Género e preparação da segmentação da informação por sexo.	Voluntária
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa.  Envolver todas as Colaboradoras e todos os Colaboradores na implementação do Plano para a Igualdade.	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respectivas medidas e dos objectivos.	Direcção de Recursos Humanos.	Comunicação Interna e Externa	Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.  Custos das Campanhas de divulgação e sensibilização	Rácio entre o número de Colaboradores abrangidos/as por acções de sensibilização e o total de Colaboradores da empresa, no ano de referência.  Divulgação efectuada nos meios de comunicação disponíveis.	100% de Colaboradores e 100% de Colaboradoras/as da empresa abrangidos/as por acções de sensibilização, no ano de referência.  Divulgação efectuada nos meios de comunicação disponíveis.	Desenvolvimento e adopção de medidas comunicacionais para a promoção do Plano de Igualdade em 2020.	Voluntária
<b>Medidas obrigatórias - Prevenção de práticas discriminatórias</b>								
Assegurar a informação a Colaboradores relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação.	Criação de procedimento interno que permita assegurar que a empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos Colaboradores e das Colaboradoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo.	Direcção de Recursos Humanos.  Relações Laborais.	Comunicação Interna	Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Informação relativa aos direitos e deveres dos Colaboradores e das Colaboradoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, divulgada, no ano de referência, já previsto em Código de Conduta, em local apropriado e acessível a todas as Colaboradoras e a todos os Colaboradores.	Procedimento interno criado e implementado.  Informação relativa aos direitos e deveres dos Colaboradores e das Colaboradoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, divulgada em local apropriado e acessível a todas as Colaboradoras e a todos os Colaboradores.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	1

## Igualdade no acesso ao Emprego

EMPRESA	Jerónimo Martins, SGPS, SA		
ANO DE REFERÊNCIA	2020		
SECTOR	Sector público empresarial		Empresa cotada em bolsa x

Anúncios, Selecção e Recrutamento								
OBJECTIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ Ponto focal	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	MEDIDA
Contribuir para um processo de selecção e recrutamento justo e objectivo para mulheres e homens.	Realização de acções de formação dirigidas às pessoas responsáveis pela selecção e recrutamento sobre procedimentos que previnam o enviesamento de género.	Direcção de Recursos Humanos.  Relações Laborais.	Formação e Desenvolvimento.  Recrutamento.	Tempo despendido pelos formadores e formandos e respectivo custo.	Rácio entre o número de pessoas responsáveis pelas entrevistas de selecção e recrutamento abrangidas por acções de formação e o número total de pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e selecção, no ano de referência.	100% de pessoas responsáveis pelas entrevistas de selecção e recrutamento abrangidas por acções de formação até ao final do ano de referência.	Criação de módulo de formação específico para as equipas das áreas de recrutamento e selecção por forma a garantir que os nossos procedimentos internos nesta matéria reflectem a igualdade de género e promovem a não discriminação, reforçando junto das equipas a necessidade de promover e garantir a igualdade de género no processo de recrutamento e selecção de candidatos.	Voluntária
Medidas obrigatórias - Prevenção de práticas discriminatórias								
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego.	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-selecção de forma a garantir que não contêm, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.	Direcção de Recursos Humanos.  Recrutamento.	Comunicação Interna e Externa.	Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-selecção isentos de qualquer restrição, directa ou indirecta, especificação ou preferência baseada no sexo, no ano de referência.	Todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-selecção isentos de qualquer restrição, directa ou indirecta, especificação ou preferência baseada no sexo, no ano de referência.	Não obstante os procedimentos internos que visam assegurar a medida, efectuamos de forma contínua a respectiva monitorização.	2
	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível.	Direcção de Recursos Humanos.  Recrutamento.	Comunicação Interna e Externa.	Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Anúncios de oferta de emprego contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível, no ano de referência.	Todos os anúncios de oferta de emprego contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível, no ano de referência.	Não obstante os procedimentos internos que visam assegurar a medida, efectuamos de forma contínua a respectiva monitorização.	3

	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efectuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho.	Direcção de Recursos Humanos.	Relações Laborais.	Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado. Registos dos processos de recrutamento, nos termos definidos pelo Código de Trabalho, no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado. Registo de todos os processos de recrutamento efectuados nos termos definidos pelo Código de Trabalho, no ano de referência.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	4
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que o processo de selecção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria profissional e uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como de informação sobre o valor e a periodicidade da retribuição.	Direcção de Recursos Humanos.	Relações Laborais.	Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado. Rácio entre o número de pessoas sujeitas ao processo de selecção e recrutamento, no ano de referência, que obtiveram informação sobre a categoria profissional, uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como informação sobre o valor e a periodicidade da retribuição, e o número total de pessoas sujeitas ao processo de selecção e recrutamento no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado. Todas (100%) as pessoas sujeitas ao processo de selecção e recrutamento, no ano de referência, obtiveram informação sobre a categoria profissional, uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como informação sobre o valor e a periodicidade da retribuição.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	5

**Período experimental**

**Medidas obrigatórias - Prevenção de práticas discriminatórias**

OBJECTIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ Ponto focal	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	MEDIDA
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego. Proteger a segurança e a saúde da Colaboradora grávida, puérpera ou lactante.	Criação de procedimento para assegurar que, durante o período experimental, a empresa respeita o período de efectiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção.	Direcção de Recursos Humanos.	Relações Laborais.	Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado. Rácio entre o número de Colaboradoras grávidas, puérperas ou lactantes em período experimental, cujo período de efectiva execução do contrato foi respeitado, com a sua saúde e segurança devidamente protegidas no local de trabalho e o total de Colaboradoras grávidas, puérperas ou lactantes em período experimental na empresa no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado. Todas (100%) as Colaboradoras grávidas, puérperas ou lactantes em período experimental na empresa têm a sua saúde e segurança devidamente protegidas no local de trabalho, no ano de referência.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	6

Não renovação de contractos a termo								
Medidas obrigatórias - Prevenção de práticas discriminatórias								
OBJECTIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ Ponto focal	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	MEDIDA
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego.	Criação de procedimento para assegurar que a empresa substitui temporariamente Colaboradora 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.	Direcção de Recursos Humanos.	Relações Laborais.	Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado.  Rácio entre o número de Colaboradoras grávidas, puérperas ou lactantes contratadas a termo resolutivo e ausentes ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade e a quem foi garantido o regresso após o gozo desses direitos e o total de Colaboradoras grávidas, puérperas ou lactantes contratadas a termo resolutivo e ausentes ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado.  Total (100%) de Colaboradoras grávidas, puérperas ou lactantes contratadas a termo resolutivo e ausentes ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade têm o regresso garantido após o gozo desses direitos, no ano de referência.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	7

## Formação inicial e contínua

EMPRESA	Jerónimo Martins, SGPS, SA			
ANO DE REFERÊNCIA	2020			
SECTOR	Sector público empresarial		Empresa cotada em bolsa	x

Medidas obrigatórias - Prevenção de práticas discriminatórias								
OBJECTIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ Ponto focal	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	MEDIDA
Assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação.	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, na divulgação de acções de formação, a descrição do perfil do/a formanda/a faz referência a ambos os sexos e que não contém, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.	Direcção de Recursos Humanos.  Formação e Desenvolvimento.	Relações Laborais.	Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado.  Descrições do perfil de formandos/as divulgadas fazem referência a ambos os sexos e não contém, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado.  Todas as descrições de perfil de formandos/as divulgadas fazem referência a ambos os sexos e não contém, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, no ano de referência.	O plano de formação não contempla qualquer distinção de género, pelo que consideramos a medida como implementada.	8
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que mulheres e homens têm igual oportunidade de acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei.	Direcção de Recursos Humanos.  Formação e Desenvolvimento.	Relações Laborais.	Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado.	Procedimento interno criado e implementado.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	9



<p>Promover a desagregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa.</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno para que, em acções de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por Colaboradores/as de um dos sexos, seja concedida, sempre que se justifique, preferência a Colaboradores/as do sexo com menor representação na respectiva profissão, bem como, sendo apropriado, a Colaborador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adopção.</p>	<p>Direcção de Recursos Humanos.  Formação e Desenvolvimento.</p>	<p>Relações Laborais.</p>	<p>Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência.</p> <p>Número de Colaboradores e de Colaboradoras, do sexo com menor representação na profissão abrangida por acções de formação profissional, que frequentam essas acções de formação, no ano de referência.</p> <p>Número de Colaboradores/as com escolaridade reduzida abrangidos/as por acções de formação profissional, no ano de referência.</p> <p>Número de Colaboradores/as sem qualificação, abrangidos/as por acções de formação profissional, no ano de referência.</p> <p>Número de Colaboradores/as responsáveis por famílias monoparentais abrangidos/as por acções de formação profissional, no ano de referência.</p> <p>Número de Colaboradores/as que tenham gozado de licença parental ou por adopção abrangidos/as por acções de formação profissional, no ano de referência.</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado até ao final do ano de referência.</p> <p>50% de Colaboradores e 50% de Colaboradoras do sexo com menor representação na profissão abrangida por acções de formação profissional, a frequentar essas acções de formação.</p> <p>50% de Colaboradores e 50% de Colaboradoras com escolaridade reduzida abrangidos/as por acções de formação profissional, no ano de referência.</p> <p>50% de Colaboradores e 50% de Colaboradoras sem qualificação abrangidos/as por acções de formação profissional, no ano de referência.</p> <p>50% de Colaboradores e 50% de Colaboradoras responsáveis por famílias monoparentais abrangidos/as por acções de formação profissional, no ano de referência.</p> <p>50% de Colaboradores e 50% de Colaboradoras que tenham gozado de licença parental ou por adopção abrangidos/as por acções de formação profissional, no ano de referência.</p>	<p>Medida em diagnóstico em 2020.</p>	<p>10</p>
---	--	---	---------------------------	--	---	--	---------------------------------------	-----------

## Igualdade nas Condições de Trabalho

EMPRESA	Jerónimo Martins, SGPS, SA		
ANO DE REFERÊNCIA	2020		
SECTOR	Sector público empresarial		Empresa cotada em bolsa x

Avaliação de desempenho								
OBJECTIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ Ponto focal	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	MEDIDA
Assegurar um processo de avaliação justo e objectivo para mulheres e para homens.	Realização de acções de formação dirigidas às equipas responsáveis pela avaliação de desempenho sobre igualdade e não discriminação em função do sexo.	Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.	Formação e Desenvolvimento.	Tempo despendido pelos formadores e formandos e respectivo custo.	Rácio entre o número de pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho abrangidas por acções de formação e o número total de pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho no ano de referência.	Todas (100%) as pessoas responsáveis pela avaliação de desempenho abrangidas por acções de formação no ano de referência.	Criação de módulo de formação específico para as equipas das áreas responsáveis pela avaliação de desempenho por forma a garantir que os nossos procedimentos internos nesta matéria reflectem a igualdade de género e promovem a não discriminação, reforçando junto das equipas a necessidade de promover e garantir a igualdade de género no processo avaliação de desempenho.	Voluntária
Medidas obrigatórias - Prevenção de práticas discriminatórias								
Assegurar um processo de avaliação justo e objectivo para mulheres e para homens.	Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar 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 efectivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade.	Direcção de Recursos Humanos.	Relações Laborais.	Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Rácio entre o número de licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho consideradas como trabalho efectivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade e o total de licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho, no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado.  Todas (100%) 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 efectivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade, no ano de referência.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	11

Promoção / Progressão na carreira profissional

Medidas obrigatórias - Prevenção de práticas discriminatórias

OBJECTIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ Ponto focal	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	MEDIDA
Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa.	Criação e implementação de procedimento que permita assegurar uma representação mínima de cada sexo no órgão de administração	Assembleia Geral de Accionistas.		Não envolve custos específicos.	Percentagem de representação de mulheres e homens no órgão de administração.	20 % do sexo sub-representado até Abril de 2022 (data previsível da 1ª Assembleia Geral Electiva a ter lugar após 1 de Janeiro de 2020)  33,3% do sexo-sub-representado após Abril de 2022.	A nomeação dos membros do órgão de Administração é uma competência exclusiva dos accionistas, tendo em consideração a lei aplicável.  Para o triénio em curso (2019-2021) a quota devida mostra-se observada e até excedida, sendo a proporção de cada sexo no órgão de administração de 30% mulheres e 70% homens.	12
	Criação e implementação de procedimento que permita assegurar uma representação mínima de cada sexo nos órgãos de fiscalização	Assembleia Geral de Accionistas.		Não envolve custos específicos.	Percentagem de representação de mulheres e homens no órgão de fiscalização, no ano de referência.	20 % do sexo sub-representado até Abril de 2022 (data previsível da 1ª Assembleia Geral Electiva a ter lugar após 1 de Janeiro de 2020)  33,3% do sexo-sub-representado após Abril de 2022.	A nomeação dos membros do órgão de Fiscalização é uma competência exclusiva dos accionistas, tendo em consideração a lei aplicável.  Para o triénio em curso (2019-2021) a quota devida mostra-se observada e até excedida, sendo a proporção de cada sexo no órgão de administração de 66,6% mulheres e 33,3% homens.	13

Salários								
OBJECTIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ Ponto focal	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	MEDIDA
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual.	Realização de acções de formação dirigidas aos elementos envolvidos na análise de funções e/ou na avaliação dos postos de trabalho, assim como na determinação salarial para prevenir enviesamentos de género.	Direcção de Recursos Humanos.  Relações Laborais.	Compensação e Benefícios.  Formação e Desenvolvimento.	Tempo despendido pelos formadores e formandos e respectivo custo.	Rácio entre o número de elementos envolvidos na análise de funções e/ou na avaliação dos postos de trabalho, assim como na determinação salarial abrangidos por acções de formação e o total de pessoas responsáveis por esses procedimentos, no ano de referência.	Todos os (100%) elementos envolvidos na análise de funções e/ou na avaliação dos postos de trabalho, assim como na determinação salarial abrangidos por acções de formação no ano de referência.	Criação de módulo de formação específico para as equipas das áreas de Compensação e Benefícios por forma a garantir que os nossos procedimentos internos nesta matéria reflectem a igualdade de género e promovem a não discriminação, reforçando junto das equipas a necessidade de promover e garantir a igualdade de género no processo.	Voluntária
<b>Medidas obrigatórias - Prevenção de práticas discriminatórias</b>								
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual.	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), do sistema de análise das funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objectivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual".	Direcção de Recursos Humanos.  Relações Laborais.	Compensação e Benefícios.  Formação e Desenvolvimento.	Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas correctivas adoptadas (se necessárias).	Relatório de diagnóstico realizado, e medidas correctivas adoptadas (se necessárias) até ao final do ano de referência.	Diagnóstico e plano de acção com eventuais medidas correctivas em 2020.	14
	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da determinação do valor das retribuições (base e complementares), de modo a garantir que têm por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual".	Direcção de Recursos Humanos.  Relações Laborais.	Compensação e Benefícios.	Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas correctivas adoptadas (se necessárias).	Relatório de diagnóstico realizado, e medidas correctivas adoptadas (se necessárias) até ao final do ano de referência.	Diagnóstico e plano de acção com eventuais medidas correctivas em 2020.	15

	<p>Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição dos postos de trabalho e das funções, de modo a garantir que esta é elaborada 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 efectuado.</p>	<p>Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.</p>	<p>Formação e Desenvolvimento.</p>	<p>Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.</p>	<p>Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas correctivas adoptadas (se necessárias).</p>	<p>Relatório de diagnóstico realizado, e medidas correctivas adoptadas (se necessárias) até ao final do ano de referência.</p>	<p>Diagnóstico e plano de acção com eventuais medidas correctivas em 2020.</p>	<p>16</p>
	<p>Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição de funções/tarefas existente na empresa, de modo a garantir que está redigida de forma clara, rigorosa e objectiva, contendo critérios comuns a mulheres e a homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo.</p>	<p>Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.</p>	<p>Formação e Desenvolvimento.</p>	<p>Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.</p>	<p>Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas correctivas adoptadas (se necessárias).</p>	<p>Relatório de diagnóstico realizado, e medidas correctivas adoptadas (se necessárias) até ao final do ano de referência.</p>	<p>Diagnóstico e plano de acção com eventuais medidas correctivas em 2020.</p>	<p>17</p>
	<p>Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), de modo a assegurar 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 efectivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade.</p>	<p>Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.</p>	<p>Compensação e Benefícios. Formação e Desenvolvimento.</p>	<p>Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.</p>	<p>Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas correctivas adoptadas (se necessárias).</p>	<p>Relatório de diagnóstico realizado, e medidas correctivas adoptadas (se necessárias) até ao final do ano de referência.</p>	<p>Diagnóstico e plano de acção com eventuais medidas correctivas em 2020.</p>	<p>18</p>

	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), de modo a garantir que os objectivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina.	Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.	Compensação e Benefícios. Formação e Desenvolvimento.	Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Relatório de diagnóstico realizado no ano de referência, e medidas correctivas adoptadas (se necessárias).	Relatório de diagnóstico realizado, e medidas correctivas adoptadas (se necessárias) até ao final do ano de referência.	Diagnóstico e plano de acção com eventuais medidas correctivas em 2020.	19
Assegurar a informação a Colaboradores/as sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação.	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de Colaboradores/as e as respectivas estruturas representativas.	Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.	Comunicação Interna	Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Divulgação efectuada, no ano de referência.	Divulgação efectuada até ao final do ano de referência.	Diagnóstico e plano de acção com eventuais medidas correctivas em 2020.	20
Promover a transparência da política salarial.	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga informações sobre os salários junto das estruturas representativas de Colaboradores/as, a partir do Relatório Único, quando tal lhe for solicitado.	Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.		Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Divulgação efectuada, se solicitada, no ano de referência.	Divulgação efectuada, se solicitada, no ano de referência.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	21

## Protecção na Parentalidade

EMPRESA	Jerónimo Martins, SGPS, SA		
ANO DE REFERÊNCIA	2020		
SECTOR	Sector público empresarial		Empresa cotada em bolsa x

Licenças / Licenças partilhadas								
Medidas obrigatórias - Prevenção de práticas discriminatórias								
OBJECTIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ Ponto focal	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	MEDIDA
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos Colaboradores/as.  Incentivar os Colaboradores homens ao uso partilhado da licença parental inicial.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure a afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, a consagração no mesmo de toda essa legislação.	Direcção de Recursos Humanos.  Relações Laborais.	Comunicação Interna.	Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado ou legislação referente ao direito de parentalidade consagrada no regulamento interno da empresa (caso este exista).	Procedimento interno criado e implementado ou regulamento interno da empresa com a consagração da legislação referente ao direito de parentalidade.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	22
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas Colaboradoras e pelos Colaboradores.	Direcção de Recursos Humanos.  Relações Laborais.		Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado.	Procedimento interno criado e implementado.  Todos/as os/as Colaboradores/as vêm os seus direitos no âmbito da parentalidade tratados de modo igual, no ano de referência.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	23
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, em situação de risco clínico para a Colaboradora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as Colaboradoras gozam a licença em situação de risco clínico durante a gravidez.	Direcção de Recursos Humanos.  Relações Laborais.	Segurança e Saúde no Trabalho.	Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado.  Rácio entre o número de Colaboradoras grávidas em situação de risco clínico para si própria ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções que gozaram a licença em situação de risco clínico durante a gravidez e o total de Colaboradoras grávidas em situação de risco clínico para si própria ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado.  Todas (100%) as Colaboradoras grávidas em situação de risco clínico para si própria ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, gozam a licença em situação de risco clínico durante a gravidez, no ano de referência.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	24

	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, em caso de interrupção da gravidez, as Colaboradoras gozam a licença por interrupção da gravidez.	Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.		Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado.  Rácio entre o número de Colaboradoras que interromperam a gravidez e gozaram a licença por interrupção da gravidez e o total de Colaboradoras que interromperam a gravidez no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado.  Todas (100%) as Colaboradoras que interrompem a gravidez gozam a licença por interrupção da gravidez, no ano de referência.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	25
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, por nascimento de filho/a, as mães Colaboradoras e os pais Colaboradores gozam a licença parental inicial.	Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.		Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado.  Rácio entre o número de Colaboradores que foram pais/mães e gozaram a licença parental inicial e o total de Colaboradores que foram pais/mães no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado.  Todos/as (100%) os/as Colaboradores/as que foram pais/mães gozam a licença parental inicial, no ano de referência.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	26
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que os Colaboradores homens que são pais gozam a licença parental exclusiva do pai.	Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.		Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado.  Rácio entre o número de Colaboradores homens que foram pais e gozaram a licença parental exclusiva do pai e o total de Colaboradores que foram pais no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado.  Todos (100%) os Colaboradores homens que foram pais gozam a licença parental exclusiva do pai, no ano de referência.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	27
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que as Colaboradoras que são mães gozam a licença parental exclusiva da mãe.	Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.		Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado.  Rácio entre o número de Colaboradoras que foram mães e gozaram a licença parental exclusiva da mãe e o total de Colaboradoras que foram mães no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado.  Colaboradoras que foram mães gozam a licença parental exclusiva da mãe, no ano de referência.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	28
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que os Colaboradores homens que foram pais, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a.	Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.		Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado.  Rácio entre o número de Colaboradores homens que foram pais e gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a e o total de Colaboradores homens que foram pais, em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado.  Todos (100%) os Colaboradores homens que foram pais, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a, no ano de referência.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	29



	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que as Colaboradoras que foram mães, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a.</p>	<p>Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.</p>		<p>Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado. Rácio entre o número de Colaboradoras que foram mães e gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a e o total de Colaboradoras que foram mães, em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência.</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado. Todas (100%) as Colaboradoras que foram mães, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a, no ano de referência.</p>	<p>Medida já implementada e em contínua monitorização.</p>	<p>30</p>
	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adoptante gozam a licença por adopção.</p>	<p>Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.</p>		<p>Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado. Rácio entre o número de Colaboradores candidatos a adoptante que gozaram a licença por adopção e o total de Colaboradores candidatos a adoptante no ano de referência. Rácio entre o número de Colaboradoras candidatas a adoptante que gozaram a licença por adopção e o total de Colaboradoras candidatas a adoptante no ano de referência.</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado. Todos/as (100%) os/as Colaboradores/as candidatos/as a adoptante gozam a licença por adopção, no ano de referência.</p>	<p>Medida já implementada e em contínua monitorização.</p>	<p>31</p>
	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de Colaborador ou Colaboradora à licença parental complementar, após comunicação por parte deste/a, nos termos da lei.</p>	<p>Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.</p>		<p>Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado. Rácio entre o número de Colaboradores que gozaram a licença parental complementar e o total de Colaboradores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência. Rácio entre o número de Colaboradoras que gozaram a licença parental complementar e o total de Colaboradoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência.</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado. Todos/as (100%) os/as Colaboradores/as em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a licença parental complementar.</p>	<p>Medida já implementada e em contínua monitorização.</p>	<p>32</p>

	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de Colaborador ou Colaboradora à licença para assistência a filho/a.	Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.		Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	<p>Procedimento interno criado e implementado.</p> <p>Rácio entre o número de Colaboradores que gozaram a licença para assistência a filho/a e o total de Colaboradores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência.</p> <p>Rácio entre o número de Colaboradoras que gozaram a licença para assistência a filho/a e o total de Colaboradoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência.</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado.</p> <p>Todos/as (100%) os/as Colaboradoras/es em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a licença para assistência a filho/a.</p>	Medida já implementada e em contínua monitorização.	33
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de Colaborador ou Colaboradora à licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica.	Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.		Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	<p>Procedimento interno criado e implementado.</p> <p>Rácio entre o número de Colaboradores que gozaram a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica e o total de Colaboradores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência.</p> <p>Rácio entre o número de Colaboradoras que gozaram a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica e o total de Colaboradoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência.</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado.</p> <p>Todos/as (100%) os/as Colaboradoras/es em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica.</p>	Medida já implementada e em contínua monitorização.	34

Dispensas; Faltas								
Medidas obrigatórias - Prevenção de práticas discriminatórias								
OBJECTIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ Ponto focal	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	MEDIDA
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos Colaboradores e pelas Colaboradoras.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de Colaborador ou Colaboradora a dispensa para avaliação para a adopção.	Direcção de Recursos Humanos.  Relações Laborais.		Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado.  Rácio entre o número de Colaboradores que gozaram a dispensa para avaliação para a adopção e o total de Colaboradores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência.  Rácio entre o número de Colaboradoras que gozaram a dispensa para avaliação para a adopção e o total de Colaboradoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado.  Todos/as (100%) os/as Colaboradoras/es em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa para avaliação para a adopção.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	35
Incentivar os Colaboradores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de Colaborador ou Colaboradora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável.	Direcção de Recursos Humanos.  Relações Laborais.		Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado.  Rácio entre o número de Colaboradores que gozaram a dispensa para consulta pré-natal e o total de Colaboradores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência.  Rácio entre o número de Colaboradoras que gozaram a dispensa para consulta pré-natal e o total de Colaboradoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado.  Todos/as (100%) os/as Colaboradoras/es em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa para consulta pré-natal.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	36

	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito do pai Colaborador a ser dispensado do trabalho para acompanhar a Colaboradora a consultas pré-natais.</p>	<p>Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.</p>		<p>Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado.  Rácio entre o número de Colaboradores pais que gozaram a dispensa do trabalho para acompanhar a Colaboradora a consultas pré-natais e o total de Colaboradores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência.</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado.  Todos (100%) os Colaboradores pais em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa para acompanhar a Colaboradora a consultas pré-natais.</p>	<p>Medida já implementada e em contínua monitorização.</p>	<p>37</p>
	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito do pai Colaborador a dispensa para aleitação e da mãe Colaboradora a dispensa para amamentação ou aleitação.</p>	<p>Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.</p>		<p>Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado.  Rácio entre o número de Colaboradores que gozaram a dispensa para aleitação e o total de Colaboradores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência.  Rácio entre o número de Colaboradoras que gozaram a dispensa para amamentação ou aleitação e o total de Colaboradoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência.</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado.  Todos (100%) os Colaboradores pais em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa para aleitação e todas (100%) as Colaboradoras mães em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa para amamentação ou aleitação.</p>	<p>Medida já implementada e em contínua monitorização.</p>	<p>38</p>
	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita os direitos de Colaboradores a faltarem ao trabalho para assistência a filho/a.</p>	<p>Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.</p>		<p>Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado.  Rácio entre o número de Colaboradores que gozaram o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a e o total de Colaboradores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência.  Rácio entre o número de Colaboradoras que gozaram o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a e o total de Colaboradoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência.</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado.  Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, os direitos de Colaboradores a faltarem ao trabalho para assistência a filho/a são respeitados.</p>	<p>Medida já implementada e em contínua monitorização.</p>	<p>39</p>

	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita os direitos de Colaboradores a faltarem ao trabalho para assistência a neto/a.	Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.		Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado.  Rácio entre o número de Colaboradores que gozaram o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a e o total de Colaboradores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência.  Rácio entre o número de Colaboradoras que gozaram o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a e o total de Colaboradoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado.  Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, os direitos de Colaboradores a faltarem ao trabalho assistência a neto/a são respeitados.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	40
<b>Redução do tempo de trabalho</b>								
<b>Medidas obrigatórias - Prevenção de práticas discriminatórias</b>								
OBJECTIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ Ponto focal	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	MEDIDA
Garantir o direito ao gozo do direito de redução do tempo de trabalho no âmbito da parentalidade pelos Colaboradores/as.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita os direitos de Colaboradores no que respeita à redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica	Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.		Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado.  Rácio entre o número de Colaboradores desagregado por sexo que gozaram a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica e o total de Colaboradores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado.  Todos/as (100%) os/as Colaboradoras/es em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	41

Formação para reinserção profissional								
Medidas obrigatórias - Prevenção de práticas discriminatórias								
OBJECTIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ Ponto focal	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	MEDIDA
Garantir o direito ao gozo do direito a formação para reinserção profissional no âmbito da parentalidade pelos Colaboradores e pelas Colaboradoras.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a Empresa respeita o direito à formação para reinserção profissional de Colaborador/a após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica.	Direcção de Recursos Humanos.  Relações Laborais.		Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado.  Rácio entre o número de Colaboradores desagregado por sexo que tiveram formação para reinserção profissional após o gozo de licenças no domínio da parentalidade e o total de Colaboradores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado.  Todos/as (100%) os/as Colaboradoras/es, têm formação para reinserção profissional após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, no ano de referência.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	42
Protecção da segurança e saúde de Colaboradora grávida, puérpera ou lactante								
Medidas obrigatórias - Prevenção de práticas discriminatórias								
OBJECTIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ Ponto focal	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	MEDIDA
Garantir a protecção da segurança e saúde de Colaboradora grávida, puérpera ou lactante.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito da Colaboradora 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).	Direcção de Recursos Humanos.  Relações Laborais.		Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado.  Rácio entre o número de Colaboradores desagregado por sexo, que gozaram a dispensa da prestação de trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado e o total de Colaboradores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado.  Todos/as (100%) os/as Colaboradoras/es em situação em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa da prestação de trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	43

	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito da Colaboradora grávida, do Colaborador ou da Colaboradora com filho/a de idade inferior a 12 meses ou da Colaboradora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado/a da prestação de trabalho suplementar.</p>	<p>Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.</p>		<p>Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado. Rácio entre o número de Colaboradores desagregado por sexo que gozaram a dispensa da prestação de trabalho suplementar e o total de Colaboradores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência.</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado. Todos/as os/as Colaboradoras/es em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa da prestação de trabalho suplementar.</p>	<p>Medida já implementada e em contínua monitorização.</p>	<p>44</p>
	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito da Colaboradora grávida, puérpera ou lactante ser dispensada de prestar trabalho no período nocturno.</p>	<p>Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.</p>		<p>Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado. Rácio entre o número de Colaboradoras grávidas, puérperas ou lactantes que gozaram a dispensa da prestação de trabalho no período nocturno e o total de Colaboradoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência.</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado. Todos/as (100%) as Colaboradoras grávidas, puérperas ou lactantes gozam a dispensa da prestação de trabalho no período nocturno, no ano de referência.</p>	<p>Medida já implementada e em contínua monitorização.</p>	<p>45</p>
	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito da Colaboradora 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.</p>	<p>Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.</p>	<p>Segurança e Saúde no Trabalho.</p>	<p>Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado. Rácio entre o número de Colaboradoras grávidas, puérperas ou lactantes que gozaram especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde e o total de Colaboradoras em situação passível de aplicação da medida no ano de referência.</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado. Todos/as (100%) as Colaboradoras grávidas, puérperas ou lactantes gozam especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, no ano de referência.</p>	<p>Medida já implementada e em contínua monitorização.</p>	<p>46</p>

**Protecção no despedimento de Colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou de Colaborador no gozo de licença parental**

**Medidas obrigatórias - Prevenção de práticas discriminatórias**

OBJECTIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ Ponto focal	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	MEDIDA
Garantir a protecção no despedimento de Colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou de Colaborado/a no gozo de licença parental.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa cumpre o disposto no artigo 63º do Código do Trabalho, solicitando parecer prévio à CITE para despedimento de Colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou de Colaborador/a em gozo de licença parental.	Direcção de Recursos Humanos.  Relações Laborais.		Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado.  Rácio entre o número de situações em que a empresa solicitou parecer prévio à CITE para despedimento de Colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou de Colaborador/a em gozo de licença parental e o total de situações passíveis de aplicação da medida no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado.  Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, a empresa solicita parecer prévio à CITE para despedimento de Colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou de Colaborador/a em gozo de licença parental.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	47

**Comunicação no âmbito da não renovação de contracto a termo com Colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou com Colaborador no gozo de licença parental**

**Medidas obrigatórias - Prevenção de práticas discriminatórias**

OBJECTIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ Ponto focal	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	MEDIDA
Garantir a comunicação no âmbito da não renovação de contracto a termo com Colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou com Colaborador/a no gozo de licença parental.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa cumpre o disposto no n.º 3 do artigo 144º do Código do Trabalho, comunicando à CITE a não renovação de contracto a termo, de Colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou de Colaborador/a em gozo de licença parental.	Direcção de Recursos Humanos.  Relações Laborais.		Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado.  Rácio entre o número de situações em que a empresa comunicou à CITE a não renovação de contracto a termo de Colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou de Colaborador/a em gozo de licença parental e o total de situações passíveis de aplicação da medida no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado.  Em todas (100%) as situações passíveis de aplicação da medida, no ano de referência, a empresa comunica à CITE a não renovação de contracto a termo de Colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou de Colaborador/a em gozo de licença parental.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	48



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

EMPRESA	Jerónimo Martins, SGPS, SA			
ANO DE REFERÊNCIA	2020			
SECTOR	Sector público empresarial		Empresa cotada em bolsa	x

### Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial

#### Medidas obrigatórias - Prevenção de práticas discriminatórias

OBJECTIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ Ponto focal	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	MEDIDA
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos Colaboradores/as, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de Colaborador ou Colaboradora com responsabilidades familiares a horário flexível.	Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.		Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado. Rácio entre o número de Colaboradores desagregado por sexo, com responsabilidades familiares com horário flexível e o total de Colaboradores com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado. Todos/as [100%) os/as Colaboradores/as com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida com horário flexível, no ano de referência.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	49
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de Colaborador ou Colaboradora com responsabilidades familiares a trabalho a tempo parcial.	Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.		Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado. Rácio entre o número de Colaboradores desagregado por sexo, com responsabilidades familiares com trabalho a tempo parcial e o total de Colaboradores com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado. Todos/as [100%) os/as Colaboradores/as com responsabilidades familiares em situação passível de aplicação da medida com trabalho a tempo parcial, no ano de referência.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	50

	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, caso exista intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, é solicitada emissão de parecer prévio à CITE.	Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.		Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado.  Rácio entre o número de intenções de recusa de pedido de horário flexível ou trabalho a tempo parcial que foram procedidas de solicitação de emissão de parecer prévio à CITE e o total de intenções de recusa de pedido de horário flexível ou trabalho a tempo parcial no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado.  Todas (100%) as intenções de recusa de pedido de horário flexível ou trabalho a tempo parcial são procedidas de solicitação de emissão de parecer prévio à CITE, no ano de referência.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	51
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, caso exista parecer desfavorável emitido pela CITE à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeita esse parecer, permitindo ao/à Colaborador/a praticar o horário solicitado.	Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.		Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado.  Rácio entre o número de pareceres emitidos pela CITE desfavoráveis à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial que foram respeitados pela empresa e o total de pareceres emitidos pela CITE desfavoráveis à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado.  Todos (100%) os pareceres emitidos pela CITE desfavoráveis à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial são respeitados pela empresa no ano de referência.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	52
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, tendo havido aceitação, nos precisos termos em que foi requerido, de pedido de prestação de actividade em regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa cumpre o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.	Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.		Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado.	Procedimento interno criado e implementado.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	53
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, 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 Colaboradores/as.	Medida não aplicável.	Medida não aplicável.	Medida não aplicável.	Medida não aplicável.	Medida não aplicável.	Medida não aplicável.	54

Dispensas; Faltas								
Medidas obrigatórias - Prevenção de práticas discriminatórias								
OBJECTIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ Ponto focal	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	MEDIDA
Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos Colaboradores/as, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que 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 Colaborador ou Colaboradora; e 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, até quatro horas por trimestre, por cada um/a.	Direcção de Recursos Humanos.  Relações Laborais.		Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado.  Rácio entre o número de casos em que foram consideradas 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 Colaborador ou Colaboradora; e 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, até quatro horas por trimestre, por cada um/a, e o total de casos passíveis da respectiva aplicação, no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado.  Todas [100%) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, a neto/a ou a membro do agregado familiar de Colaborador ou Colaboradora; e 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, até quatro horas por trimestre, por cada um/a, são consideradas faltas justificadas, no ano de referência.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	55
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a Colaboradores e a Colaboradoras para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei.	Direcção de Recursos Humanos.  Relações Laborais.		Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado.  Rácio entre o número de Colaboradores, desagregado por sexo, que viu respeitado o seu direito a faltar ao trabalho para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei e o total de Colaboradores no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado.  Todos/as (100%) os Colaboradores e as Colaboradoras em situação passível da aplicação da medida vêm o seu direito a faltar ao trabalho para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei, respeitado no ano de referência.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	56

**Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar  
Medidas obrigatórias - Prevenção de práticas discriminatórias**

OBJECTIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ Ponto focal	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	MEDIDA
Garantir que o regime de dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos Colaboradores/as, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita a excepção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal a Colaborador ou Colaboradora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.	Não aplicável.	Não aplicável.	Não aplicável.	Não aplicável.	Não aplicável.	Não aplicável.	57
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita a excepção de aplicação do regime de banco de horas grupal a Colaborador ou Colaboradora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.	Não aplicável.	Não aplicável.	Não aplicável.	Não aplicável.	Não aplicável.	Não aplicável.	58

**Teletrabalho**

**Medidas obrigatórias - Prevenção de práticas discriminatórias**

OBJECTIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ Ponto focal	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	MEDIDA
Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos Colaboradores/as, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares.	Criação e implementação de procedimento interno que garanta que a empresa respeita o direito que o Colaborador ou a Colaboradora com filho/a com idade até 3 anos tem a exercer a actividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a actividade desempenhada e a empresa disponha de recursos e meios para o efeito.	Não aplicável.	Não aplicável.	Não aplicável.	Não aplicável.	Não aplicável.	Não aplicável.	59

## Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

EMPRESA	Jerónimo Martins, SGPS, SA		
ANO DE REFERÊNCIA	2020		
SECTOR	Sector público empresarial	Empresa cotada em bolsa	x

Medidas obrigatórias - Prevenção de práticas discriminatórias								
OBJECTIVOS	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ Ponto focal	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ Ponto focal	ORÇAMENTO	INDICADORES	META	OBSERVAÇÕES DA EMPRESA	MEDIDA
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho.	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa confere o direito de indemnização à vítima de prática de assédio.	Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.		Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado. Rácio entre o número de Colaboradores vítimas da prática de assédio com direito a indemnização e o total de Colaboradores vítimas da prática de assédio no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado. Todos/as (100%) os Colaboradores e as Colaboradoras vítimas da prática de assédio com direito a indemnização, no ano de referência.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	62
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa garante que o ou a denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham actuado com dolo.	Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.		Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado. Rácio entre o número de denunciante e testemunhas que não foram sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham actuado com dolo, e o total de denunciante e testemunhas no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado. Todos/as (100%) os/as denunciante e testemunhas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham actuado com dolo, no ano de referência.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	63
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa assume a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio.	Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.		Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado. Rácio entre o número de situações em que se registaram danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio em que a empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos e o total de situações em que se registaram danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado. Todas (100%) as situações em que se registaram danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio com assunção da responsabilidade pela reparação dos danos pela empresa, no ano de referência.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	64

	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa considera justa causa de resolução do contracto pelo Colaborador ou pela Colaboradora a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do Colaborador ou da Colaboradora, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspectiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante.	Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.		Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado.  Rácio entre o número de situações de resolução do contracto pelo Colaborador ou pela Colaboradora por motivo de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do Colaborador ou da Colaboradora, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspectiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante, consideradas justa causa pela empresa e o total de situações passíveis da respectiva aplicação, no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado.  Todas (100%) as situações de resolução do contracto pelo Colaborador ou pela Colaboradora por motivo de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do Colaborador ou da Colaboradora, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspectiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante, são consideradas justa causa pela empresa, no ano de referência.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	65
	Elaboração e adopção de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.	Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.		Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Código de boa conduta elaborado e adoptado.	Código de boa conduta elaborado e adoptado.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	66
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, caso tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaura procedimento disciplinar.	Direcção de Recursos Humanos. Relações Laborais.		Tempo despendido pelas equipas afectas às tarefas compreendidas nesta medida.	Procedimento interno criado e implementado.  Rácio entre o número de alegadas situações de assédio no trabalho em que foi instaurado procedimento disciplinar e o total de alegadas situações de assédio no trabalho no ano de referência.	Procedimento interno criado e implementado..  Todas (100%) as alegadas situações de assédio no trabalho com instauração de procedimento disciplinar, no ano de referência.	Medida já implementada e em contínua monitorização.	67

