



**Jerónimo  
Martins**

---

**PLANO PARA A IGUALDADE ENTRE  
HOMENS E MULHERES**

---

2020 | 2021

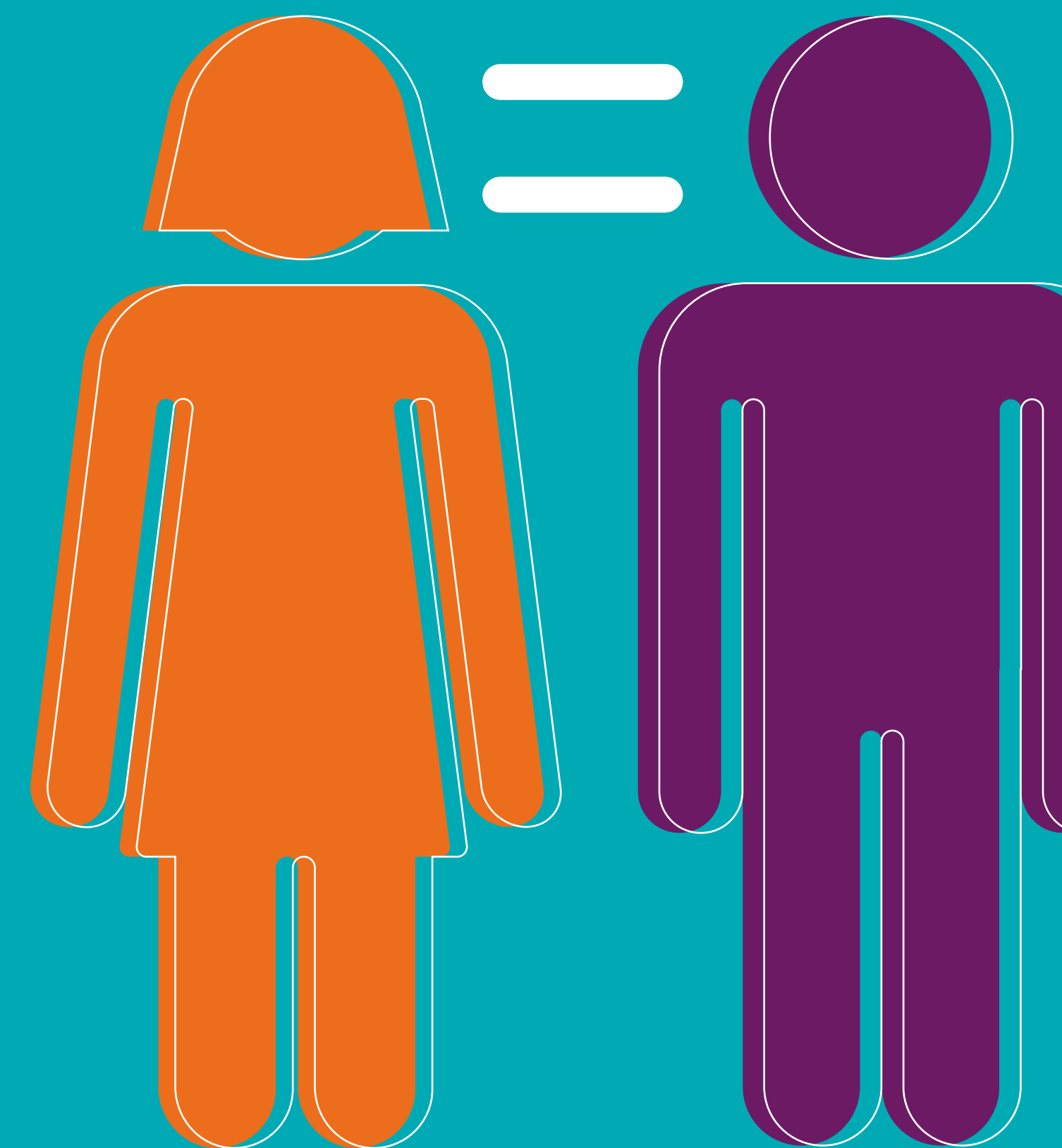
## 1. O NOSSO COMPROMISSO

“ A DEFESA  
DA IGUALDADE  
DE GÉNERO ESTÁ  
NO NOSSO ADN  
E EM TODAS AS  
FASES DO CICLO  
DE VIDA DO/A  
COLABORADOR/A ”

No Grupo Jerónimo Martins, a igualdade de género, em todas as suas dimensões, é um compromisso que se concretiza todos os dias, na forma como trabalhamos na nossa Organização, e que transcende quaisquer planos e objectivos.

Tal compromisso está presente em todas as fases do ciclo de vida do/a colaborador/a e nomeadamente, nas práticas de recrutamento e selecção, compensação e benefícios, formação, avaliação de desempenho, responsabilidade social interna, entre outros, estando a gestão das nossas pessoas alicerçada em princípios de meritocracia.

Para além das medidas de igualdade de género incluídas no nosso plano, existem programas e acções que têm como objectivo apoiar os nossos colaboradores e as suas famílias em áreas prioritárias para as suas vidas, tal como a saúde ou a educação e deste modo promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, o bem-estar e a qualidade de vida. Como empregador de referência, acreditamos que, deste modo, contribuímos para uma sociedade mais justa e promovemos a igualdade de oportunidades e o desenvolvimento das nossas pessoas.



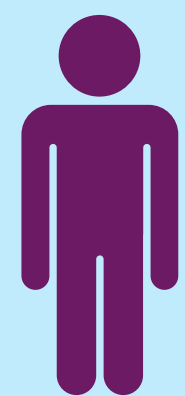
## 2. OS NOSSOS NÚMEROS

# ASSIM SOMOS NÓS

**115.428**  
COLABORADORES/AS



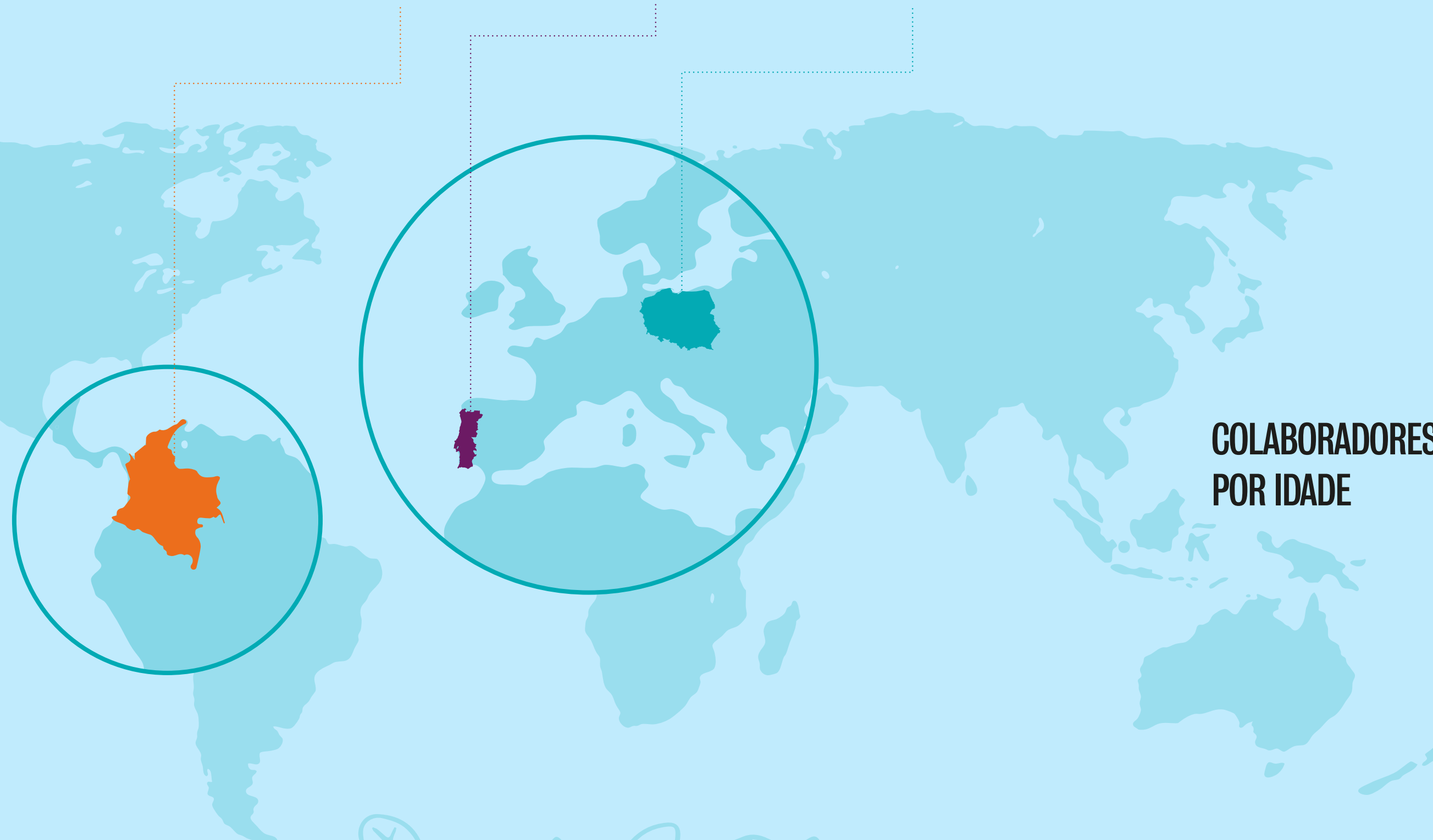
**76%**



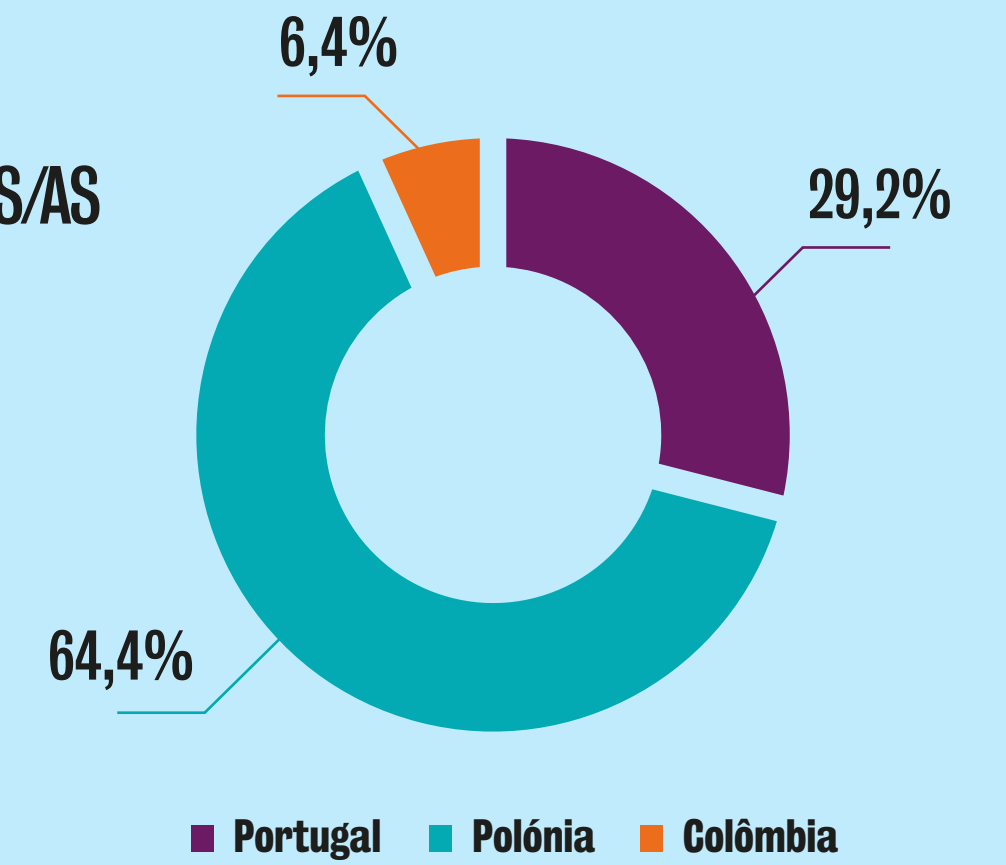
**24%**

### 3 GEOGRAFIAS

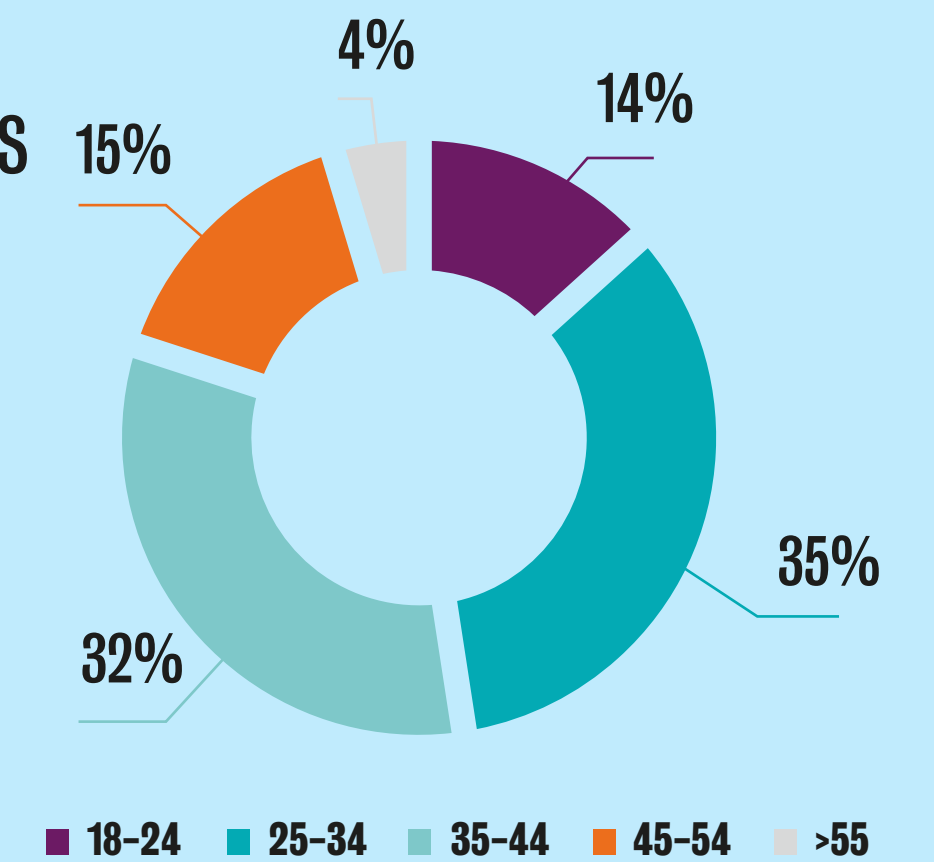
 COLÔMBIA  PORTUGAL  POLÓNIA



COLABORADORES/AS  
POR PAÍS

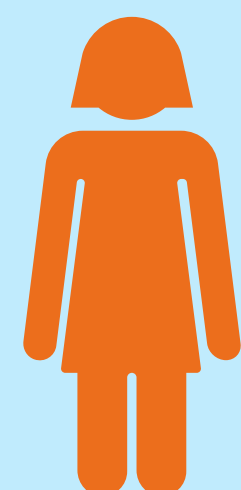


COLABORADORES/AS  
POR IDADE



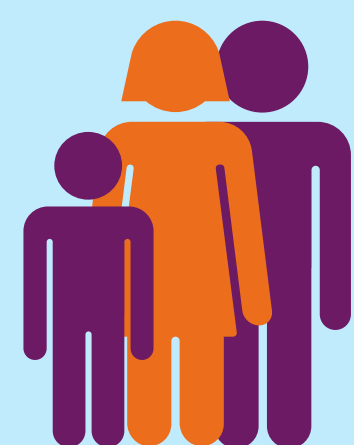


## ASSIM SOMOS NÓS



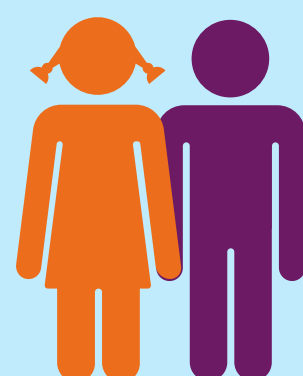
67%

CARGOS DE GESTÃO  
OCUPADOS POR MULHERES



MÃES E PAIS COM  
DESCENDENTES MENORES

60.500



NÚMERO DE CRIANÇAS  
MENORES DE 12 ANOS

68.209

## A igualdade de género faz parte da nossa essência

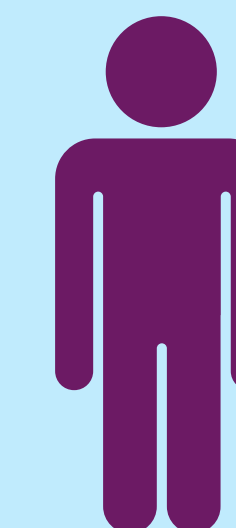
## RÁCIO DA REMUNERAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES\*

(100% significa igualdade total)



95%

A 30 DE JUNHO 2020

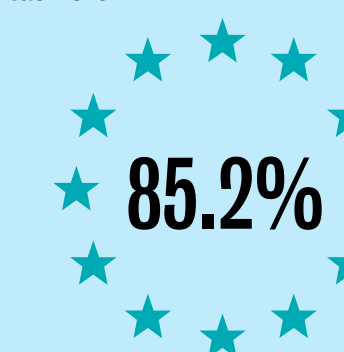


Aumentou **4pp** desde 31 de dezembro  
de 2019

Mais informação no  
Relatório e Contas 2019

MÉDIA EUROPEIA

FORNE: EUROSTAT 2018



\*Este indicador afere a diferença salarial entre mulheres e homens no universo de colaboradores no Grupo Jerónimo Martins, tendo por base realidades comparáveis. Expressa-se considerando o salário médio das mulheres como uma percentagem do salário médio dos homens, sendo 100% o rácio salarial que representa a total equidade entre géneros.

### 3. GRANDES ÁREAS DE ACTUAÇÃO

# IGUALDADE DE GÉNERO É UMA DAS NOSSAS MISSÕES



## AS NOSSAS GRANDES ÁREAS DE ACTUAÇÃO

Estas são as principais áreas onde implementamos medidas que contribuem e promovem a igualdade de género.



### 3. GRANDES ÁREAS DE ACTUAÇÃO

## O NOSSO CAMINHO!

### 1. Cultura e Valores

Código de Conduta estabelecido em 2003

Políticas de prevenção da violência doméstica e assédio

Promoção de uma cultura de justiça e meritocracia

Divulgação de conteúdos sobre Diversidade e igualdade de género nos nossos canais de comunicação

Parcerias com organizações que promovem a liderança no feminino

Promoção de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional

como é exemplo a nossa adesão ao Target Gender Equality, do United Nations Global Compact

Participação em fóruns internacionais com o objectivo de promover a igualdade de género

como a FLAD e a Girl Move

Salvaguarda de um ambiente de trabalho seguro e saudável



## 2. Políticas Globais de Recursos Humanos e Indicadores de Género

presentes em cada uma das nossas Companhias ao longo do ciclo de vida do/a colaborador/a

### Políticas Globais de Recursos Humanos

Que se norteiam pelo princípio da igualdade e não discriminação.

### Guidelines obrigatórias em matéria de direitos fundamentais dos trabalhadores

Que destacam a valorização da diversidade, a prevenção do trabalho infantil e/ou forçado, o direito a uma remuneração justa, a um ambiente seguro e saudável, à privacidade e vida pessoal/familiar, e o direito ao descanso, entre outros.

Metodologias de cálculo para assegurar os indicadores de performance relativamente ao género

A médio prazo queremos desenvolver uma análise mais detalhada a este respeito.



### 3. GRANDES ÁREAS DE ACTUAÇÃO

## 3. Formação e Awareness

Formação sobre  
Direitos  
Fundamentais,  
incluindo a  
igualdade de  
género

Programa  
Aprender  
e Evoluir

Permite às nossas pessoas  
concluírem a escolaridade  
obrigatória em horário laboral

Mais de **6.600** candidaturas  
em 8 edições

**2.700** diplomados/as



**16.000h**  
Formação



**37.000**  
Pessoas abrangidas

Formação  
em Código  
de Conduta

Programa  
Bolsas de  
Estudo para as  
nossas pessoas  
e seus  
descendentes

**617**  
Bolsas  
de Estudo  
atribuídas



## 4. Responsabilidade Social Interna

A nossa Responsabilidade Social Interna tem como principal objectivo a melhoria de vida das nossas pessoas e abrange as áreas de Saúde, Educação e Bem-Estar Familiar.

### Medidas de promoção ou suporte à Parentalidade

#### Regresso às Aulas

Kit Escolar oferecido a todas as crianças, filhas de colaboradores/as que iniciam o primeiro ciclo; outros descontos e ofertas

#### Kit Bebé

Oferecido a todas as nossas pessoas que esperam um bebé

#### Psicologia Infantil e Juvenil

Consultas de psicologia e apoio ao desenvolvimento das competências dos filhos/as das nossas pessoas

#### Famílias Especiais

Ajuda às famílias com crianças e jovens com necessidades especiais

## Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

### Campos de Férias para as nossas crianças e jovens

Em 2019 tivemos mais de **1.700 participantes** (Portugal)

**3 Creches** frequentadas por **160 crianças**, em 2019 (Portugal)

### Espaço de Estudo no edifício-sede (Portugal)

Proporciona às nossas crianças e jovens momentos lúdicos e de aprendizagem

## 5. Apoio às Nossas Pessoas

em situação de especial  
vulnerabilidade

Canal de  
comunicação  
exclusivo para  
as nossas  
pessoas

### Serviço de Atendimento ao Colaborador

O Serviço de Atendimento ao colaborador permite a todas as nossas pessoas o acesso a um canal de comunicação confidencial, independente e imparcial, assegurando diariamente apoio em questões sociais e laborais.

3.700

Colaboradores/as e suas  
famílias apoiadas

7M €

Investidos

desde a sua criação em 2011  
até 31 de Dezembro de 2019

### Fundo de Emergência Social

Equipa especializada, que conta com 7 assistentes sociais, para apoio às nossas pessoas em situações de especial vulnerabilidade nas seguintes áreas:

- alimentação;
- saúde;
- educação;
- aconselhamento jurídico;
- orientação financeira.

### Política de Intervenção em Situações de Violência Doméstica

Apoio a situações de violência doméstica e medidas de prevenção.

### Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação

Resposta a situações de discriminação e/ou assédio no local de trabalho (ex.: moral e sexual)

### 3. GRANDES ÁREAS DE ACTUAÇÃO

## 6. Especial COVID-19

Um momento de dificuldades extraordinárias exigiu de nós um apoio adicional às nossas pessoas:

Foram entregues  
**671 tablets e  
243 computadores,**  
mediante a comparticipação de  
cada colaborador/a em 50€.

**INVESTIMENTO  
219.000€**

Dispensa ao trabalho dos/as colaboradores/as pertencentes aos grupos de risco, cujas funções não permitam teletrabalho, sem qualquer redução na remuneração

Alargamento voluntário dos grupos de risco, nomeadamente a grávidas

Consultas de apoio psicológico

Reforço do Fundo de Emergência Social

Espaços de férias para as nossas crianças entre os 6 e 12 anos

Com actividades durante as férias de Verão, enquanto os pais estão a trabalhar.

Serviço de Atendimento ao Colaborador reforçado

Criação de atendimento exclusivo Covid-19 em linha com as orientações da DGS e dos serviços de saúde internos.

Campanha de computadores e tablets para as nossas crianças e jovens terem acesso ao ensino online

Disponibilização de treinos físicos online para colaboradores/as e familiares

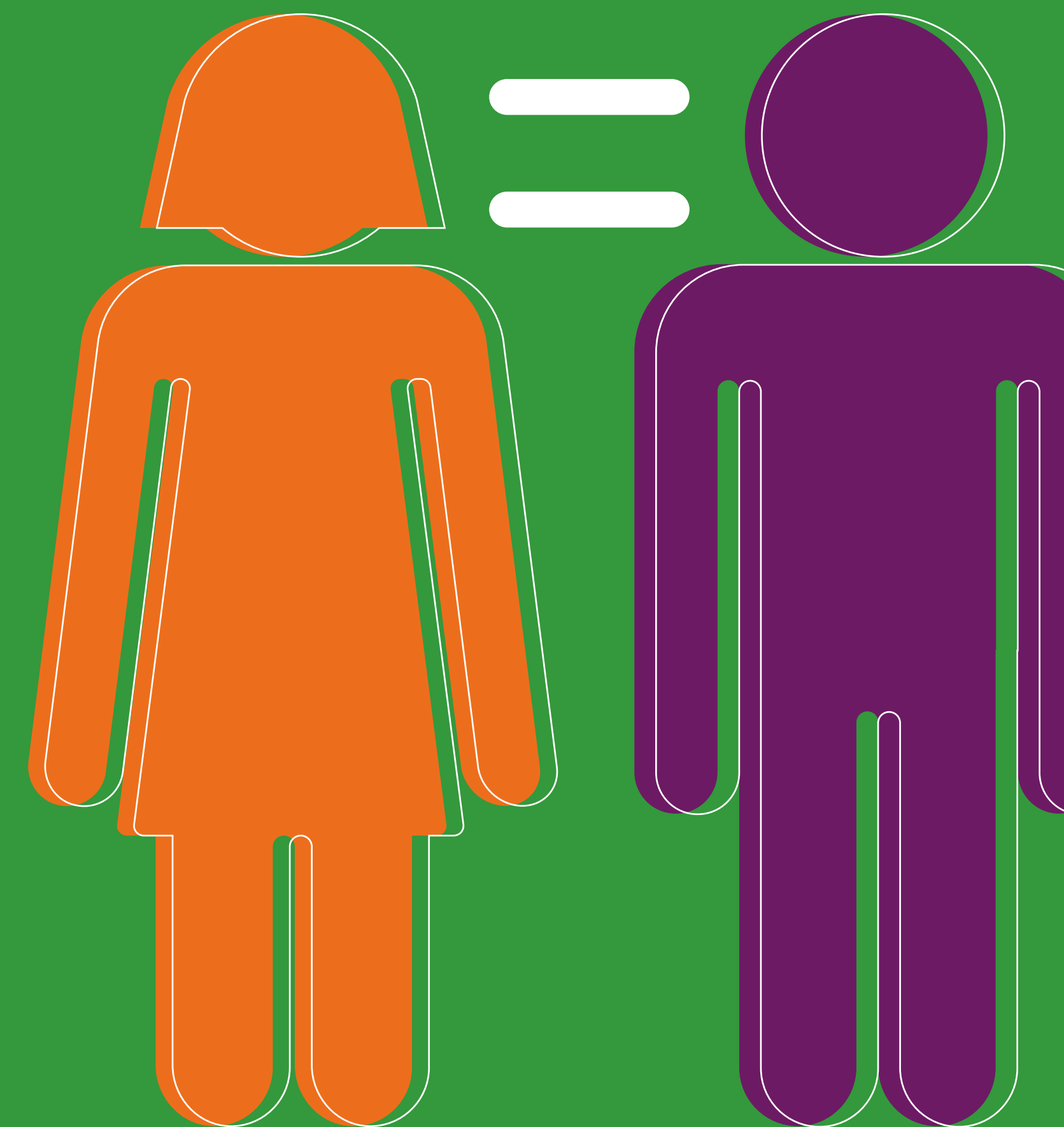
Apoio remoto ao estudo das nossas crianças e jovens em aulas virtuais

Implementação do teletrabalho e disponibilização de formações de suporte ao confinamento



# A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES ESTÁ NA NOSSA ESSÊNCIA

A legislação veio reforçar um trabalho que temos vindo a desenvolver como demonstram as medidas constantes do plano de igualdade adoptado de acordo com o guião desenvolvido pela CITE, em articulação com a CIG.



# MEDIDAS 2020-21

segundo guião e estrutura da CITE

## Estratégia, Missão e Valores



### Participação em fóruns nacionais e internacionais

- Promoção interna e externa deste compromisso.

### Criação de área de Diversidade & Inclusão com equipa e orçamento próprios

- Desenvolvimento de documentos, eventos e parcerias para promoção da igualdade de género.

### Reporte externo e divulgação de boas práticas de gestão no domínio da igualdade de género

- Participação em índices específicos de igualdade de género;
- Participação em reuniões de trabalho e partilha de boas práticas junto de entidades nacionais e internacionais.

### Gestão e Reporting da Igualdade de Género

- Desagregação dos dados por sexo nas várias fases do ciclo de vida do/a colaborador/a
- Tratamento e análise de dados para aprofundar a capacidade de avaliação e reporte de igualdade de género.

# MEDIDAS 2020-21

segundo guião e estrutura da CITE

## Formação inicial e contínua

### Preferência a colaboradores/as do sexo com menor representação na profissão

Continuação do desenvolvimento de ferramentas de tratamento de dados para identificação e diagnóstico.

## Igualdade no acesso ao emprego

### Divulgação anual de informações sobre os salários junto de colaboradores/as e das respectivas estruturas representativas

Diagnóstico e plano de acção com eventuais medidas correctivas.

## Conciliação da vida profissional com a vida familiar

### Mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho

Implementação do regime de teletrabalho e de outros mecanismos favoráveis à conciliação.



# MEDIDAS DE IGUALDADE 2020-21

OBJECTIVOS	MEDIDAS	OBSERVAÇÕES
<b>1. ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA</b>		
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Divulgação do compromisso com a igualdade de género.	Promoção interna e externa deste compromisso, nomeadamente pela adesão ao Target Gender Equality.
	Reporte externo e divulgação de boas práticas de gestão no domínio da igualdade de género.	Participação em índices específicos de igualdade de género; Participação em reuniões de trabalho e partilha de boas práticas junto de entidades nacionais e internacionais.
	Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens nos documentos da Direção de Recursos Humanos.	Medida implementada: - Políticas Globais de RH reforçam o Código de Conduta que prevê o princípio da igualdade e não-discriminação, nomeadamente face ao género; - Adesão ao Target Gender Equality; - Criação da área corporativa de Diversidade e Inclusão.
Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas  Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Cooperação com entidades que promovem a igualdade entre mulheres e homens.	Medida implementada: - Adesão ao Target Gender Equality; - Reforço da parceria com a Girl Move, através do acolhimento de mais jovens; - Participação em reuniões de trabalho e fóruns dedicados à promoção do tema.
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade.	Desagregação dos dados por sexo no ciclo de vida do/a colaborador/a.	Continuação do desenvolvimento de ferramentas de recolha, tratamento e análise de dados para aprofundar a capacidade de avaliação e reporte de igualdade de género.
	Criação de área de Diversidade & Inclusão com equipa e orçamento próprios.	Medida implementada: - Equipa corporativa dedicada à promoção do tema nas Companhias do Grupo.
	Criação de um órgão interno - Comité para a Igualdade - para decisão e acompanhamento das medidas de igualdade e formalização das respectivas competências.	Medida implementada: - Atualmente, o tema é tratado por equipas multidisciplinares, estando prevista a criação de um Comité; - Criação da área corporativa de Diversidade e Inclusão.

## MEDIDAS DE IGUALDADE 2020-21

OBJECTIVOS	MEDIDAS	OBSERVAÇÕES
<p>Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa.</p> <p>Envolver todos/as os/as colaboradores/as na implementação do Plano para a Igualdade.</p>	<p>Divulgação do Plano para a Igualdade, das respectivas medidas e dos objectivos.</p>	<p>Medida Implementada nos canais de comunicação respectivos.</p>
<p>Assegurar o acesso a informação relativa a direitos e deveres no âmbito da igualdade e não discriminação.</p>	<p>Assegurar a divulgação acessível de informação relativa aos direitos e deveres dos colaboradores/as, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo.</p>	<p>Medida implementada e em contínua monitorização.</p>
<h3>2. IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO</h3>		
<h4>2.1 ANÚNCIOS, SELECÇÃO E RECRUTAMENTO</h4>		
<p>Contribuir para um processo de selecção e recrutamento justo e objectivo para mulheres e homens.</p>	<p>Acções de formação dirigidas às equipas responsáveis pela selecção e recrutamento sobre procedimentos que previnam o enviesamento de género.</p>	<p>Medida implementada.</p>
<p>Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego.</p>	<p>Verificar 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.</p>	<p>Não obstante os procedimentos internos que visam assegurar a medida, efectuamos de forma contínua a respectiva monitorização.</p>
	<p>Verificar 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 apresenta a indicação M/F.</p>	<p>Não obstante os procedimentos internos que visam assegurar a medida, efectuamos de forma contínua a respectiva monitorização.</p>
	<p>Assegurar o arquivo, durante cinco anos, do registo dos processos de recrutamento efectuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho.</p>	<p>Medida implementada e em contínua monitorização.</p>
	<p>No processo de selecção e recrutamento, assegurar a disponibilização de informação sobre a categoria profissional, descrição sumária das funções correspondentes, valor e periodicidade da retribuição.</p>	<p>Medida implementada e em contínua monitorização.</p>

## MEDIDAS DE IGUALDADE 2020-21

OBJECTIVOS	MEDIDAS	OBSERVAÇÕES
<b>2. IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO</b>		
<b>2.2 PERÍODO EXPERIMENTAL</b>		
<p>Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso ao emprego.</p> <p>Proteger a segurança e a saúde da colaboradora grávida, puérpera ou lactante.</p>	<p>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.</p>	<p>Medida implementada e em contínua monitorização.</p>
<b>2.3 NÃO RENOVAÇÃO DE CONTRATOS A TERMO</b>		
<p>Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso ao emprego.</p>	<p>Assegurar substituição temporária de 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.</p>	<p>Medida implementada e em contínua monitorização.</p>
<b>3. FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA</b>		
<p>Promover a desagregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa.</p>	<p>Preferência a colaboradores/as do sexo com menor representação na profissão.</p>	<p>Continuação do desenvolvimento de ferramentas de tratamento de dados para identificação e diagnóstico.</p>
<p>Assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação.</p>	<p>Assegurar, na divulgação de acções de formação, que a descrição do perfil do/a formando/a faça referência a ambos os sexos, não contendo, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.</p>	<p>O plano de formação não contempla qualquer distinção de género, pelo que consideramos a medida como implementada.</p>
	<p>Assegurar que mulheres e homens têm igual oportunidade de acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei.</p>	<p>Medida implementada e em contínua monitorização.</p>



# MEDIDAS DE IGUALDADE 2020-21

OBJECTIVOS	MEDIDAS	OBSERVAÇÕES
<b>4. IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO</b>		
<b>4.1 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO</b>		
Assegurar um processo de avaliação justo e objectivo para mulheres e para homens.	Acções de formação dirigidas às equipas responsáveis pela avaliação de desempenho sobre igualdade e não discriminação em função do sexo.	Medida implementada.
	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.	Medida implementada e em contínua monitorização.
<b>4.2 PROMOÇÃO / PROGRESSÃO NA CARREIRA PROFISSIONAL</b>		
Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa.	Assegurar uma representação mínima de cada sexo no órgão de administração.	Medida implementada: - 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.
	Assegurar uma representação mínima de cada sexo nos órgãos de fiscalização.	Medida implementada: - 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 fiscalização de 66,6% mulheres e 33,3% homens.

# MEDIDAS DE IGUALDADE 2020-21

OBJECTIVOS	MEDIDAS	OBSERVAÇÕES
<b>4. IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO</b>		
<b>4.3 SALÁRIOS</b>		
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual.	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.	Medida implementada.
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual.	Análise 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".	Medidas implementadas: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Política Corporativa de Job Management, que regula processo de criação de funções e reforça os princípios e valores do Código de Conduta;</li> <li>- As funções são criadas tendo por base um descritivo suportado apenas nas características e requisitos funcionais e de acordo com metodologia certificada internacionalmente;</li> <li>- Funções de conteúdo funcional semelhante são geridas na mesma banda retributiva;</li> <li>- Acções de formação para garantir o cumprimento da política de Job Management;</li> <li>- Mapeamento de funções em sistema para garantir o cumprimento de boas-práticas de igualdade.</li> </ul>
Assegurar a informação a colaboradores/as sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação.	Verificação da determinação do valor das retribuições, 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 modo a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual".	
Promover a transparência da política salarial.	Verificação da descrição dos postos de trabalho e das funções, de modo a garantir que são elaborados 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.	
	Verificação da descrição de funções/tarefas existentes 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.	

# MEDIDAS DE IGUALDADE 2020-21

OBJECTIVOS	MEDIDAS	OBSERVAÇÕES
<b>4. IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO</b>		
<b>4.3 SALÁRIOS (cont.)</b>		
<p>Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual.</p> <p>Assegurar a informação a colaboradores/as sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação.</p> <p>Promover a transparência da política salarial.</p>	<p>Assegurar que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º1 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>Medida implementada:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Política Corporativa de Performance Management que segue escrupulosamente a legislação aplicável e os princípios e valores presentes no nosso Código de Conduta;</li> <li>- Esta política prevê mecanismos que possam regular o tempo de ausência de um/a colaborador/a num ciclo anual, estabelecendo a definição de "tempo de trabalho efectivo", havendo prémios variáveis cujo valor depende deste critério.</li> </ul>
<p>Promover a transparência da política salarial.</p>	<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.</p>	<p>Medida implementada:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Política Corporativa de Performance Management que segue escrupulosamente a legislação aplicável e os princípios e valores presentes no nosso Código de Conduta;</li> </ul>
<p>Assegurar a informação a colaboradores/as sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação.</p> <p>Promover a transparência da política salarial.</p>	<p>Divulgação anual de informações sobre os salários junto de colaboradores/as e as respectivas estruturas representativas.</p>	<p>Diagnóstico e plano de acção com eventuais medidas correctivas.</p>
	<p>Assegurar a divulgação de informações sobre os salários junto das estruturas representativas de colaboradores/as, a partir do Relatório Único, quando tal for solicitado.</p>	<p>Medida implementada e em contínua monitorização.</p>



# MEDIDAS DE IGUALDADE 2020-21

OBJECTIVOS	MEDIDAS	OBSERVAÇÕES
<b>5. PROTECÇÃO NA PARENTALIDADE</b>		
<b>5.1 LICENÇAS / LICENÇAS PARTILHADAS</b>		
<p>Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos/as colaboradores/as.</p> <p>Incentivar os colaboradores homens ao uso partilhado da licença parental inicial.</p>	<p>Assegurar a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se existir regulamento interno, a consagração no mesmo de toda essa legislação.</p> <p>Assegurar a igualdade no exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelos/as colaboradores/as.</p> <p>Assegurar 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.</p> <p>Assegurar que, em caso de interrupção da gravidez, as colaboradoras gozam a licença por interrupção da gravidez.</p> <p>Assegurar que, por nascimento de filho/a, as mães colaboradoras e os pais colaboradores gozam a licença parental inicial.</p> <p>Assegurar que os colaboradores homens que são pais gozam a licença parental exclusiva do pai.</p> <p>Assegurar que as colaboradoras que são mães gozam a licença parental exclusiva da mãe.</p> <p>Assegurar 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.</p>	<p>Medidas implementadas e em contínua monitorização.</p>

# MEDIDAS DE IGUALDADE 2020-21

OBJECTIVOS	MEDIDAS	OBSERVAÇÕES
<b>5. PROTECÇÃO NA PARENTALIDADE</b>		
<b>5.1 LICENÇAS / LICENÇAS PARTILHADAS (cont.)</b>		
<p>Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos/as colaboradores/as.</p> <p>Incentivar os colaboradores homens ao uso partilhado da licença parental inicial.</p>	<p>Assegurar 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>Assegurar que, em caso de adopção de menor de 15 anos, o/a candidato/a adoptante gozam a licença por adopção.</p> <p>Assegurar o respeito pelo direito do/a colaborador/a à licença parental complementar, após comunicação por parte deste/a, nos termos da lei aplicável.</p> <p>Assegurar o respeito pelo direito do/a colaborador/a à licença para assistência a filho/a.</p> <p>Assegurar o respeito pelo direito do/a colaborador/a à licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica.</p>	<p>Medidas implementadas e em contínua monitorização.</p>
<b>5.2 DISPENSAS; FALTAS</b>		
<p>Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos/as colaboradores/as.</p> <p>Incentivar os colaboradores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade.</p>	<p>Assegurar que a empresa respeita o direito do/a colaborador/a a dispensa para avaliação para a adopção.</p> <p>Assegurar que a empresa respeita o direito do/a colaborador/a a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável.</p>	<p>Medidas implementadas e em contínua monitorização.</p>

# MEDIDAS DE IGUALDADE 2020-21

OBJECTIVOS	MEDIDAS	OBSERVAÇÕES
<b>5. PROTECÇÃO NA PARENTALIDADE</b>		
<b>5.2 DISPENSAS; FALTAS (Cont.)</b>		
<p>Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos/as colaboradores/as.</p> <p>Incentivar os colaboradores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade.</p>	<p>Assegurar que a empresa respeita o direito do pai colaborador a ser dispensado do trabalho para acompanhar a colaboradora a consultas pré-natais.</p> <p>Assegurar o respeito pelo direito do pai colaborador a dispensa para aleitação e da mãe colaboradora a dispensa para amamentação ou aleitação.</p> <p>Assegurar o respeito pelos direitos dos/as colaboradores/as a faltarem ao trabalho para assistência a filho/a.</p> <p>Assegurar o respeito pelos direitos dos/as colaboradores/as a faltarem ao trabalho para assistência a neto/a.</p>	<p>Medidas implementadas e em contínua monitorização.</p>
<b>5.3 REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO</b>		
<p>Garantir o direito ao gozo da redução do tempo de trabalho no âmbito da parentalidade pelos/as colaboradores/as.</p>	<p>Assegurar o respeito pelos direitos dos/as colaboradores/as no que concerne à redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica.</p>	<p>Medida implementada e em contínua monitorização.</p>
<b>5.4 FORMAÇÃO PARA REINSERÇÃO PROFISSIONAL</b>		
<p>Garantir o direito ao gozo da formação para reinserção profissional no âmbito da parentalidade pelos/as colaboradores/as.</p>	<p>Assegurar o respeito pelo 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.</p>	<p>Medida implementada e em contínua monitorização.</p>



## MEDIDAS DE IGUALDADE 2020-21

OBJECTIVOS	MEDIDAS	OBSERVAÇÕES
<b>5. PROTECÇÃO NA PARENTALIDADE</b>		
<b>5.5 PROTECÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE DE COLABORADORA GRÁVIDA, PUÉRPERA OU LACTANTE</b>		
<p>Garantir a protecção da segurança e saúde de colaboradora grávida, puérpera ou lactante.</p>	<p>Assegurar o respeito pelo 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).</p>	<p>Medidas implementadas e em contínua monitorização.</p>
	<p>Assegurar o respeito pelo 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>Assegurar o respeito pelo direito da colaboradora grávida, puérpera ou lactante ser dispensada de prestar trabalho no período nocturno.</p>	
	<p>Assegurar o respeito pelo 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>	
<b>5.6 PROTECÇÃO NO DESPEDIMENTO DE COLABORADORA GRÁVIDA, PUÉRPERA OU LACTANTE OU DE COLABORADOR NO GOZO DE LICENÇA PARENTAL</b>		
<p>Garantir a protecção no despedimento de colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou de Colaborado/a no gozo de licença parental.</p>	<p>Assegurar o cumprimento do 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.</p>	<p>Medida implementada e em contínua monitorização.</p>

## MEDIDAS DE IGUALDADE 2020-21

OBJECTIVOS	MEDIDAS	OBSERVAÇÕES
<b>5. PROTECÇÃO NA PARENTALIDADE</b>		
<b>5.7 COMUNICAÇÃO NO ÂMBITO DA NÃO RENOVAÇÃO DE CONTRATO A TERMO COM COLABORADORA GRÁVIDA, PUÉRPERA OU LACTANTE OU COM COLABORADOR NO GOZO DE LICENÇA PARENTAL</b>		
Garantir a comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou com colaborador/a no gozo de licença parental.	Assegurar o cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, comunicando à CITE a não renovação de contrato a termo, de colaboradora grávida, puérpera ou lactante ou de colaborador/a em gozo de licença parental.	Medida implementada e em contínua monitorização.
<b>6. CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL</b>		
<b>6.1 ORGANIZAÇÃO DOS TEMPOS DE TRABALHO: HORÁRIO FLEXÍVEL OU TRABALHO A TEMPO PARCIAL</b>		
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares.	Assegurar o respeito pelo direito do/a colaborador/a com responsabilidades familiares a horário flexível.	Medidas implementadas e em contínua monitorização.
	Assegurar o respeito pelo direito do/a colaborador/a com responsabilidades familiares a trabalho a tempo parcial.	
	Assegurar que, caso exista intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, é solicitada emissão de parecer prévio à CITE.	
	Assegurar 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.	
	Assegurar 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.	
Assegurar 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/as colaboradores/as.	Não aplicável.	

## MEDIDAS DE IGUALDADE 2020-21

OBJECTIVOS	MEDIDAS	OBSERVAÇÕES
<b>6. CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL</b>		
<b>6.2 FALTAS</b>		
<p>Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares.</p>	<p>Assegurar que são consideradas faltas justificadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) às faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, a neto/a ou a membro do agregado familiar do/a colaborador/a;</li> <li>ii) às 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.</li> </ul>	<p>Medidas implementadas.</p>
	<p>Assegurar o respeito pelo direito a faltar ao trabalho a colaboradores/as para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei.</p>	
<b>6.3 DISPENSA DE ALGUMAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E TRABALHO SUPLEMENTAR</b>		
<p>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/as colaboradores/as, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares.</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita a excepção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal a colaborador/a com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.</p>	<p>Não aplicável.</p>
	<p>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/a com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.</p>	<p>Observada, quando aplicável.</p>



## MEDIDAS DE IGUALDADE 2020-21

OBJECTIVOS	MEDIDAS	OBSERVAÇÕES
<b>6. CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL</b>		
<b>6.4 TELETRABALHO</b>		
<p>Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares.</p>	<p>Aplicação de regime de teletrabalho.</p>	<p>Medida implementada e em desenvolvimento.</p>
	<p>Garantir o respeito pelo direito que o/a colaborador/a 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.</p>	<p>Em diagnóstico, nas situações aplicáveis.</p>
<b>7. PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO</b>		
<p>Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho.</p>	<p>Assegurar o direito de indemnização à vítima de prática de assédio.</p>	<p>Medidas implementadas e em contínua monitorização.</p>
	<p>Garantir que o ou a denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham actuado com dolo.</p>	
	<p>Assegurar que a empresa assume a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio.</p>	
	<p>Assegurar que a empresa considera justa causa de resolução do contrato pelo/a colaborador/a a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do/a colaborador/a, 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.</p>	
	<p>Garantir o cumprimento do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.</p>	
	<p>Assegurar que, caso tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaura procedimento disciplinar.</p>	



# Jerónimo Martins

[www.jeronimomartins.com](http://www.jeronimomartins.com)