



Resialentejo

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

2025

Índice

Enquadramento	4
Definição compromissos responsabilidade social.....	5
Diagnóstico e metodologia	7
Plano para a igualdade de género	8
Estratégia, Missão e Valores.....	9
Igualdade no Acesso a Emprego.....	12
Formação Inicial e Contínua	13
Igualdade nas Condições de Trabalho	14
Proteção da Parentalidade	16
Conciliação entre Vida Profissional, Pessoal e Familiar	17
Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho	18
ANEXO Questionário de autodiagnóstico – Ano de realização: 2024 Setor Público Empresaria	19

[...] a igualdade e a não discriminação são condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos e que assegura plenamente a participação de todas e de todos. [...]

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND)

Enquadramento

A igualdade de género é a igualdade de direitos, liberdades e oportunidades entre homens e mulheres, com o objetivo de proporcionar igual valorização, reconhecimento e participação em todas as esferas da vida pública e privada, sendo o mesmo um direito consagrado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos adotado pelo Estado Português.

A Lei nº 62/2017, para além de aprovar o Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, estabelece no art.º 7 dos Planos para a Igualdade que “As entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa elaboram anualmente planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, devendo publicá-los no respetivo sítio na Internet.”

A resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março de 2012, estabelece a obrigatoriedade de adotar o Plano para a Igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado.

No âmbito da legislação em vigor, a RESIALENTEJO elaborou o seu 5º Plano para a Igualdade de Género com vista a dar seguimento à política de igualdade de género na empresa espelhada nos quatro planos anteriores [2021, 2022, 2023 e 2024], através da implementação de medidas que visem a igualdade entre mulheres e homens, bem como a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, designadamente:

- Potencializar conhecimentos dos recursos humanos, através da inclusão de todas colaboradoras e colaboradores;
- Incrementar a motivação e a melhoria do ambiente de trabalho;
- Diminuir o absentismo e fomentar a maior satisfação de colaboradoras e colaboradores;
- Promover medidas de igualdade de género.

Definição | compromissos | responsabilidade social

A plena igualdade entre pessoas é um pilar fundamental para a edificação de uma sociedade livre, justa e solidária. O reconhecimento político deste princípio, em Portugal, tem sido acompanhado de legislação destinada a promover a igualdade de direitos entre mulheres e homens. A igualdade entre mulheres e homens em matéria de trabalho e de emprego compreende:

- o direito a igual acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e respetiva progressão na carreira;
- a igualdade salarial entre mulheres e homens;
- a eliminação da segregação do mercado de trabalho;
- a colaboração equitativa de homens e mulheres na vida profissional e familiar com a igual partilha entre pais e mães.

A missão, princípios e valores da RESIALENTEJO transmite a colaboradoras e colaboradores o que a empresa espera, sem negligenciar os princípios da sociedade envolvente.

Relativamente à organização da empresa, podemos determinar que à data da elaboração deste Plano para a Igualdade de género esta caracterizava-se seguinte forma:

Conselho de Administração: 3

- Homens: 2
- Mulheres: 1

Apoio Jurídico: 2

- Homens: 2
- Mulheres: 0

Segurança e Saúde no Trabalho – Higiene e Limpeza: 5

- Homens: 0
- Mulheres: 5

Direção Administrativa e Financeira: 6

- Homens: 1
- Mulheres: 5

Direção Técnica: 113

- Homens: 80
- Mulheres: 33

Pretende-se, assim, integrar na empresa a igualdade entre mulheres e homens no que se refere aos seus princípios e respetiva conciliação de relações de género igualitárias, definindo na sua política de recursos humanos objetivos de supressão da segregação profissional.

A responsabilidade social da empresa contribui para a igualdade de género na área do emprego, sendo que as empresas que optam pela igualdade de género, de formação, de oportunidades, de cargos de liderança e de salário igual para trabalho igual apresentam efeitos bastante positivos, não só para a empresa, mas também para as equipas. Desta forma, este Plano pretende refletir o compromisso com vista à efetiva prevenção, proteção e apoio a vítimas de violência de género na RESIALENTEJO, promovendo formação e práticas que reforcem a igualdade e a proteção e reforçando o compromisso da empresa na esfera da igualdade. Pretende-se assim:

- Potenciar as intervenções existentes relativas à promoção da igualdade entre mulheres e homens e
- Reforçar o conhecimento em matéria de igualdade de género.

Diagnóstico e metodologia

A RESIALENTEJO realizou o diagnóstico da empresa, cuja aplicação permitiu identificar:

- as áreas a melhorar, permitindo planificar as ações a desenvolver e
- a posição da empresa ao nível da igualdade entre mulheres e homens, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e proteção da parentalidade.

A aplicação do diagnóstico considerou as orientações constantes no Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade da CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, que inclui três matrizes:

- a matriz de apoio ao diagnóstico;
- a matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade; e a
- a matriz de verificação da execução do Plano para a Igualdade e do cumprimento das recomendações da CITE. Estas matrizes integram cinco áreas, de acordo com o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, designadamente:
- igualdade no acesso ao emprego;
- igualdade nas condições de trabalho;
- igualdade remuneratória;
- proteção na parentalidade;
- conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

A empresa preencheu o questionário de autodiagnóstico que permitiu fornecer conhecimentos mais consistentes, relativos à situação da RESIALENTEJO no que se refere à igualdade entre homens e mulheres, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção de parentalidade, em anexo.

Face aos resultados obtidos definiu-se um Plano para a Igualdade de Género que se apresenta de seguida e que visa não só dar continuidade aos planos anteriormente realizados, mas também melhorar e definir metas alcançáveis enquadradas nos recursos disponíveis para a sua concretização.

Plano para a igualdade de género

O Plano para a Igualdade de Género que se apresenta de seguida dá sequência às linhas orientadoras dos planos para a igualdade anteriores [2021, 2022, 2023 e 2024] e foi desenvolvido nas seguintes áreas de intervenção:

1. Estratégia, Missão e Valores
2. Igualdade no acesso ao emprego;
3. Formação inicial e contínua;
4. Igualdade nas condições de trabalho;
5. Proteção na parentalidade;
6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal;
7. Prevenção da prática de assédio no trabalho.

Estratégia, Missão e Valores

Área	Objetivos	Medidas	Departamento Responsável	Departamento/ Pessoas envolvidas	Indicadores/Impacto	Prazo	Recursos Necessários
Informação, Comunicação Interna e Externa	Assegurar a informação a colaboradoras e colaboradores relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e da não discriminação	Criação de procedimento interno que permita assegurar que a empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres das colaboradoras e colaboradores, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo	Direção Administrativa Financieira Recursos Humanos	Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência Informação relativa aos direitos e deveres das colaboradoras e colaboradores, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, divulgada em local apropriado e acessível a todos os trabalhadores e trabalhadoras	junho 2025	Recursos Internos: 14h trabalho Direção Administrativa Financieira Recursos Humanos e/ou Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade

Área	Objetivos	Medidas	Departamento Responsável	Departamento/ Pessoas envolvidas	Indicadores/ Impacto	Prazo	Recursos Necessários
Diálogo Social, participação de trabalhadores/as e organizações suas representativas	Promover o diálogo social e avaliação de questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres, para todos e todas	Realização de uma reunião semestral de <i>Focus Group</i> (mínimo 5 colaboradores/as) com vista a informar, debater e avaliar a situação da entidade no período do plano vigente	Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade	Todas as pessoas com vínculo laboral à organização	Nº de participantes em cada reunião Nº de alterações ou adaptações ao plano	junho e dezembro 2025	Recursos Internos: Auditório da RESIALENTEJO; 3h por colaborador participante na reunião

Igualdade no Acesso a Emprego

Área	Objetivos	Medidas	Departamento Responsável	Departamento/ Pessoas envolvidas	Indicadores/ Impacto	Prazo	Recursos necessários
Recrutamento e Seleção de pessoal	Garantir o princípio da igualdade de género em todos os processos de recrutamento e seleção	Criar procedimentos que levem ao tratamento, em função do género, da informação relativa aos processos de recrutamento e seleção	Direção Administrativa Financeira Recursos Humanos	Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade	N.º de processos com informação tratada por sexo	Junho 2025	Recursos Internos: 14h trabalho Direção Administrativa Financeira Recursos Humanos e/ou Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade
	Equilibrar a representatividade das mulheres na organização	Criar medidas de discriminação positiva no recrutamento e seleção que incentivem a contratação de mulheres em cargos onde estejam sub-representadas	Direção Administrativa Financeira Recursos Humanos	Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade	Nº de medidas criadas Nº de mulheres contratadas	Dezembro 2025	Recursos internos: 14h trabalho Direção Administrativa Financeira Recursos Humanos e/ou Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade

Formação Inicial e Contínua

Área	Objetivos	Medidas	Departamento Responsável	Departamento / Pessoas envolvidas	Indicadores/ Impacto	Prazo	Recursos Necessários
Aprendizagem ao longo da vida	Fomentar a integração dos conceitos e princípios da igualdade nas competências dos recursos humanos e chefias	Integrar um módulo relacionado com a temática da igualdade, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho, nas ações do plano de formação contínua da empresa	Direção Administrativa Finança Recursos Humanos	Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade Direção de Operação Comunicação Sensibilização e Imagem	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual	Implementado e a manter durante a vigência do plano	Recursos Internos: Direção Administrativa Finança Recursos Humanos e/ou Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade + Direção de Operação Comunicação Sensibilização e Imagem

Igualdade nas Condições de Trabalho

Área	Objetivos	Medidas	Departamento Responsável	Departamento/ Pessoas envolvidas	Indicadores/ Impacto	Prazo	Recursos Necessários
Avaliação de desempenho	Promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres em processos de promoção e progressão de carreira	Desenhar, implementar e divulgar um modelo de avaliação de desempenho objetivo e isento de quaisquer enviesamentos de género e que não penalize trabalhadores/as pelo exercício das suas responsabilidades familiares	Direção Administrativa Financieira Recursos Humanos	Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade Diretor Geral	Modelo de Avaliação de Desempenho 100% dos/as colaboradores/as informados/as sobre o Modelo de Avaliação de Desempenho	Dezembro 2025	Diretor Geral Elaboração do regulamento de Avaliação de Desempenho no âmbito da revisão do Acordo de Empresa
Progressão na carreira profissional	Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa	Cumprimento da legislação que permite assegurar uma representação mínima de cada sexo no órgão de administração [33,3%]	Conselho de Administração Assembleia Geral	Direção Administrativa Financieira Recursos Humanos	33,3% de representação de mulheres e homens no órgão de administração	Implementado e manter durante a vigência do plano	Recursos internos

Área	Objetivos	Medidas	Departamento Responsável	Departamento/ Pessoas envolvidas	Indicadores/ Impacto	Prazo	Recursos Necessários
Salários	Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação	Criar e implementar um procedimento para assegurar que a empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas	Direção Administrativa Financeira Recursos Humanos	Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade	Procedimento interno de divulgação	Implementado e manter durante a vigência do plano	Recursos internos 7h trabalho Direção Administrativa Financeira Recursos Humanos

Proteção da Parentalidade

Área	Objetivos	Medidas	Departamento Responsável	Departamento/ Pessoas envolvidas	Indicadores/Impacto	Prazo	Recursos Necessários
Licenças / licenças partilhadas	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade e pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	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	Direção Administrativa Finança Recursos Humanos Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade	Conselheiro/a para a Igualdade	Procedimento interno criado e implementado Nº de trabalhadores em condições de gozo de licença parental informados, no ano de referência	Junho 2025	Recursos Internos: Direção Administrativa Finança Recursos Humanos e/ou Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade
		Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores	Direção Administrativa Finança Recursos Humanos Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade	Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade Direção Administrativa e Finança (Recursos Humanos)	Procedimento interno criado e implementado Todos/as os/as trabalhadores / as vêm os seus direitos no âmbito da parentalidade tratados de modo igual no ano de referência	Junho 2025	Recursos Internos: Direção Administrativa Finança Recursos Humanos e/ou Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade

Conciliação entre Vida Profissional, Pessoal e Familiar

Área	Objetivos	Medidas	Departamento Responsável	Departamento/ Pessoas envolvidas	Indicadores/Impacto	Prazo	Recursos Necessários
Novas formas de organização do tempo de trabalho	Construir estratégias de conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar para todos os trabalhadores e trabalhadoras	Definir os termos de aplicação dos normativos legais relativos à flexibilidade e adaptação de horários de trabalho no âmbito da conciliação da vida pessoal, profissional e familiar e informar todos/as os/as trabalhadores/as sobre os mesmos	Direção Administrativa Finança Recursos Humanos	Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade	Documento interno com os termos de aplicação dos normativos legais (flexibilidade dos horários de trabalho) 100% de trabalhadores/as informados/as Nº de solicitações de adaptação de horário de trabalho Nº de horários adaptados	Setembro 2025	Recursos Internos: Direção Administrativa Finança Recursos Humanos e/ou Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade
		Criação de um procedimento de reintegração de trabalhadores/as que tenham interrompido a carreira por motivos familiares	Direção Administrativa Finança Recursos Humanos	Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade	Procedimento de reintegração(práticas de informação, formação ou reciclagem de competências)	Junho 2025 até ao fim da vigência do plano	Recursos Internos: Direção Administrativa Finança Recursos Humanos e/ou Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade

Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

Área	Objetivos	Medidas	Departamento Responsável	Departamento/ Pessoas envolvidas	Indicadores/ Impacto	Prazo	Recursos Necessários
Respeito pela dignidade de mulheres e Homens	Garantir o respeito pela dignidade de homens e mulheres no local de trabalho através da identificação de normas, procedimentos e medidas de acompanhamento	Criar e divulgar normas e procedimento específico para a reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho	Direção Administrativa Financeira Recursos Humanos	Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade	Divulgação do Procedimento para a reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho	Junho 2025	Recursos Internos: 14 horas trabalho Direção Administrativa Financeira Recursos Humanos e/ou Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade para a Igualdade
		Acompanhamento e análise de 100% das queixas de discriminação em função do sexo e dignidade de homens e mulheres no local de trabalho	Direção Administrativa Financeira Recursos Humanos	Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade	Nº de queixas apresentadas / Registadas Nº de queixas analisadas Nº de queixas reparadas	Implementado e manter durante a vigência do plano	Recursos Internos: Direção Administrativa Financeira Recursos Humanos e/ou Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade

	Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Elaboração e adoção de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	Direção Administrativa Financeira Recursos Humanos	Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade Direção de Operação Comunicação Sensibilização e Imagem	Código de boa conduta	Implementado e manter durante a vigência do plano	Recursos Internos: Conselheira ou Conselheiro para a Igualdade Direção de Operação Comunicação Sensibilização e Imagem
--	---	--	---	--	-----------------------	---	--

ANEXO Questionário de autodiagnóstico – Ano de realização: 2024 | Setor Público Empresaria

EMPRESA	Resialentejo, Tratamento e Valorização de Resíduos, EIM		
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2024		
SETOR	Setor público empresarial	X	Empresa cotada em bolsa

<i>Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa</i>				
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa tem publicado no seu sítio da internet e na intranet (se existente) o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?	X			Obrigação legal. Consultar: • Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto. Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do Setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa
A empresa tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	X			

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
Nos documentos estratégicos (ex.: missão e valores, relatórios e planos de atividade, relatório de sustentabilidade, regulamentos internos, código de conduta e código de ética), é feita menção expressa à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens enquanto valor da empresa? <i>(Fontes 1,7)</i>	X			
A empresa estabeleceu ou tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens? <i>(Fonte 1)</i>	X			
A empresa procedeu à criação de um Comité (<i>Task Force</i> interna) para a Igualdade entre mulheres e homens, tendo formalizado as respetivas competências?	X			
Em todos os instrumentos da empresa, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo? <i>(Fonte 1)</i>	X			
No ano de referência, a empresa afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens? <i>(Fonte 1)</i>	X			
A empresa promoveu ações de sensibilização e de informação junto do pessoal ao serviço acerca das medidas e objetivos do Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?	X			

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
			<i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	
A empresa divulga interna e externamente o seu compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens? <i>(Fonte 1)</i>	×			
A empresa divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens? <i>(Fonte 1)</i>	×			
Existem mecanismos institucionalizados de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras ou às suas estruturas representativas relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade? <i>(Fonte 3)</i>	×			
A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial? <i>(Fonte 6, 7, 8)</i>	×			
A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade?	×			

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
Existem, na empresa, procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	X			
A empresa, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e/ou o clima organizacional, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade? <i>(Fontes 1,7)</i>		X		
A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)? <i>(Fontes 1,8)</i>		X		
A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços? <i>(Fontes 1,8)</i>	X			

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
Na relação com as partes interessadas e em eventuais relações estabelecidas com empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, a empresa procura assegurar que as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens? <i>(Fonte 3)</i>	X			
Existem atualmente relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens? <i>(Fonte 3)</i>	X		Por exemplo os Municípios	
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?		X		Consultar: • n.º 4 e n.º 5 do artigo 24.º do Código do Trabalho.

EMPRESA	Resialentejo, Tratamento e Valorização de Resíduos, EIM			
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2024			
SETOR	Setor público empresarial	X	Empresa cotada em bolsa	

Dimensão: Igualdade no Acesso a Emprego				
Subdimensão: Anúncios, Seleção e Recrutamento				
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
Os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma objetiva e transparente? <i>(Fonte 7)</i>	X			
Em caso de vaga a preencher, a empresa define clara e previamente as exigências e as qualificações necessárias, os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir previamente ao processo de seleção e recrutamento? <i>(Fonte 4)</i>	X			

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género? (Fonte 1)	X			
Na constituição de equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens? (Fontes 1, 7)	X			
Caso a empresa recorra a empresas especializadas de seleção e recrutamento, são-lhes fornecidas orientações no sentido de assegurar uma representação equilibrada de mulheres e homens entre as pessoas candidatas? (Fontes 1, 8)	X			
A empresa encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as? (Fontes 1, 7)	X			
Prevenção de práticas discriminatórias				
Os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?	X			Verificar anúncios de emprego publicitados no ano de diagnóstico. Consultar: • n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do artigo 30.º do Código do Trabalho. • n.º 1 e alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho.

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
Os anúncios contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível?	X			Consultar: • n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do artigo 30.º do Código do Trabalho • Parecer n.º 10/CITE/91
A empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho?	X			Consultar: • artigo 32.º do Código do Trabalho
O processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria do/a trabalhador/a, uma descrição sumária das funções correspondentes, o valor e a periodicidade da retribuição?	X			Consultar: • alínea a do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho • alínea c do n.º 3 do artigo 106.º do Código do Trabalho • n.º 5 do artigo 106.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Período experimental				
Prevenção de práticas discriminatórias				
No período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção?	X			Consultar: • n.º 1 e alínea a do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho • artigo 62.º do Código do Trabalho • artigos 50.º a 60.º da Lei 102/2009, de 10 de setembro

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
				• artigo 111.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Não renovação de contratos a termo				
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa substitui temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos?	X			Consultar: • n.º 1 e alínea b do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho

EMPRESA	Resialentejo, Tratamento e Valorização de Resíduos, EIM		
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2024		
SETOR	Setor público empresarial	X	Empresa cotada em bolsa

Dimensão: Formação Inicial e Contínua				
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens? <i>(Fontes 1, 7)</i>	X			Consultar: • n.º 1 e alínea b do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho • artigo 131.º do Código do Trabalho
A empresa integra, no plano de formação anual, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho?	X			

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
A formação promovida na/pela empresa é oferecida no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido?	✗			
A empresa compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na empresa, designadamente incentivando a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado? (Fontes 1, 7)	✗			Consultar: • n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho
Prevenção de práticas discriminatórias				
A descrição do perfil do/a formando/a, na divulgação de ações de formação, é definida com referência a ambos os sexos e não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?	✗			Consultar: • n.º 1 e alínea b do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho • n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho
A empresa assegura a oportunidade a mulheres e a homens de terem igual acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei? (Fonte 7)	✗			Consultar: • n.º 1 e alínea b do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho • n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho
Em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, a empresa concede, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a				Consultar: • n.º 1, n.º 3 e n.º 4 do artigo 30.º do Código do Trabalho Consultar também: • alínea a) do artigo 130.º do

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção?	X			Código do Trabalho

EMPRESA	Resialentejo, Tratamento e Valorização de Resíduos, EIM		
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2024		
SETOR	Setor público empresarial	X	Empresa cotada em bolsa

Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho				
Subdimensão: Avaliação de desempenho				
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
Na empresa, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação (direta ou indireta) baseada no sexo e/ou qualquer penalização decorrente do exercício de responsabilidades familiares? <i>(Fontes 1, 7)</i>	X			
A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na avaliação de desempenho para prevenir enviesamentos de género?		X		

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta “não”]
			<i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de “N/A” neste espaço</i>	
Existe algum sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho? (Fonte 4)		×		
As ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho são aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens e mulheres? (Fonte 5)	×			
A empresa divulga o modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas?	×			
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa garante que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade? (Fonte 4)	×			Consultar: • n.º 1 e n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho • alínea b) do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho • n.º 4 do artigo 31.º do Código do Trabalho • n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
Subdimensão: Avaliação de desempenho				
As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações/escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela empresa, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira? (Fontes 1, 7)	X			
A empresa proporciona de igual forma a homens e mulheres a participação em projetos que permitem o desenvolvimento de competências, assim como a assunção de responsabilidades de coordenação e gestão?	X			
A empresa, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo? (Fontes 1, 7)	X			
A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)?	X			
A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio? (Fonte 3)	X			

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas? <i>(Fonte 1)</i>		×		
A empresa tem implementado um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?		×		
A empresa adota procedimentos no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter a oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares?	×			
A empresa promove ações de formação, práticas de mentoria, de aconselhamento, <i>coaching</i> , apadrinhamento/ amadrinhamento (<i>sponsorship</i>) para facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares?			N/A	
A empresa promove práticas de mentoria, de aconselhamento, <i>coaching</i> , apadrinhamento/ amadrinhamento (<i>sponsorship</i>) para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo, de direção e de chefia? <i>(Fonte 1)</i>		×		

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa tem programas de mentorias e apadrinhamento/ amadrinhamento, para pessoas do sexo sub-representado em funções de direção e chefia com o objetivo de aumentar a rede de contatos, a visibilidade e a projeção do seu trabalho, e de desenvolver competências ao nível da liderança?		X		
A empresa, quando tem de selecionar alguém para uma posição internacional, procura assegurar um tratamento equitativo das candidaturas no que concerne à aplicação do princípio da igualdade e não discriminação? (Fonte 7)	X			
A empresa assegura que, para efeitos de progressão na carreira, estão excluídos os critérios associados à disponibilidade dos trabalhadores e das trabalhadoras ou às suas responsabilidades familiares? (Fonte 4)		X		
A empresa tem parcerias e protocolos com universidades e instituições similares de modo a facilitar a formação de pessoas do sexo sub-representado em áreas de gestão/ liderança/ tecnológicas (ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional?		X		
A empresa tem protocolos com associações de <i>networking</i> e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?		X		

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa participa em eventos da comunidades escolar e formativa para promover o interesse das/os estudantes por uma área de estudos que permita oportunidades de carreira na empresa ou no seu setor de atividade, tendo em vista o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e nos diversos setores da atividade económica?	X		Indirectamente	
A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo, de direção e chefia? <i>(Fonte 1)</i>		X	Em desenvolvimento	
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa cumpre a representação mínima de pessoas de cada sexo relativa aos órgãos de administração, segundo o limiar estabelecido na Lei n.º 62/2017? [! Informação: Setor público empresarial A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3% após 1 de janeiro de 2018	X			Consultar: • Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto • Portaria n.º 174/2019, de 6 de junho

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	OBSERVAÇÕES		ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta “não”]
	SIM	NÃO	
Empresas cotadas em bolsa A proporção de pessoas em cada sexo designadas de novo para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020]			N/A
A empresa cumpre a representação mínima de pessoas de cada sexo relativa aos órgãos de fiscalização, segundo o limiar estabelecido na Lei n.º 62/2017?			
❗ Informação: Setor público empresarial A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3% após 1 de janeiro de 2018 Empresas cotadas em bolsa A proporção de pessoas de cada sexo designadas de novo para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018, e a 33,3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020]	X		Consultar: • Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto • Portaria n.º 174/2019, de 6 de junho
Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo no órgão de administração da empresa?	Homens 2	Mulheres 1	66,6% / 33,3%
Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo nos órgãos de fiscalização da empresa?	Homens 1	Mulheres 1	50% / 50%

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta “não”]
Subdimensão: Salários				
A empresa tem definida uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por função?	X			
Existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa? (Fonte 4)	X			
A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na análise de funções e/ou na avaliação dos postos de trabalho e na determinação salarial de modo a prevenir enviesamentos de género? (Fonte 1)	X			
A empresa tem implementados procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo?		X	Os salários são iguais para H/M	
A empresa, na atribuição de retribuições complementares (ex. prémios e regalias acessórias) e subsídios, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares? (Fonte 7)	X			
A empresa divulga a tabela salarial, onde consta o vencimento atribuído por profissão/categoria profissional, assegurando a transparência do mesmo	X		O acordo de empresa está publicado no boletim do trabalho e emprego nº 2 de 2023, 15/01/2023	

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas? <i>(Fonte 1)</i>	×			
A empresa divulga os critérios de atribuição de prémios de produtividade/desempenho, de assiduidade, de distribuição de lucros, etc., junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?		×		
! Apenas para empresa do Setor Empresarial do Estado: A empresa tem procedido, de três em três anos, à elaboração de um relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações (tal como previsto pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 18/2014)?			N/A	Consultar: • RCM n.º 18/2014
! Apenas para empresa do Setor Empresarial do Estado: A empresa tem divulgado internamente a informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, disponibilizando essa informação no respetivo sítio da internet (tal como previsto pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014)?			N/A	Consultar: • RCM n.º 18/2014
! Apenas para empresa do Setor Empresarial do Estado: A empresa, na sequência do relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens, tem adotado medidas concretas para eliminar as diferenças identificadas (tal como previsto pela Resolução do			N/A	Consultar: • RCM n.º 18/2014

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta “não”]
			<i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de “N/A” neste espaço</i>	
Conselho de Ministros n.º 18/2014)?				
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa dispõe de um sistema de análise das funções, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”?		×	Não existe diferença entre H/M	Consultar: • alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho • n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho • n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho • artigo 270.º do Código do Trabalho
A determinação do valor das retribuições (base e complementares) é feita tendo por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de modo a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”? (Fonte 5)	×			Consultar: • alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho • n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho • n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho • artigo 270.º do Código do Trabalho
A descrição dos postos de trabalho e das funções é realizada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto				Consultar: • alíneas c) e d) do n.º 1 do

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
para os postos de trabalho de predominância feminina, como para os de predominância masculina, no que diz respeito a qualificações, responsabilidade atribuída, experiência exigida, esforço psíquico e físico, e condições em que o trabalho é efetuado? (Fontes 4, 5)	X			artigo 23.º do Código do Trabalho
A descrição de funções/tarefas existente na empresa está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo?	X			Consultar: • alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho • n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho • n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho • artigo 270.º do Código do Trabalho
A empresa garante que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade? (Fonte 4)		X	Em desenvolvimento	Consultar: • n.º 1 e n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho • alínea b) do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho • n.º 4 do artigo 31.º do Código do Trabalho • n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho
Os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de				Consultar: • alínea a) do n.º 2 do artigo 31.º do Código do Trabalho

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta “não”]
			<i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de “N/A” neste espaço</i>	
predominância feminina e para as de predominância masculina? <i>(Fonte 4)</i>		×	Não existe retribuição variável	• n.º 3 do artigo 261.º do Código do Trabalho • n.º 3 do artigo 278.º do Código do Trabalho
A empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?		×		Consultar: • n.º 3 e n.º 5 do artigo 32.º da Lei 105/2009, de 14 de setembro • Portaria n.º 55/2010., de 21 de janeiro
A empresa divulga informações sobre as remunerações junto das estruturas representativas de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal é solicitado?	×			Consultar: • n.º 3 e n.º 5 do artigo 32.º da Lei 105/2009, de 14 de setembro • Portaria n.º 55/2010., de 21 de janeiro

EMPRESA	Resialentejo, Tratamento e Valorização de Resíduos, EIM		
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2024		
SETOR	Setor público empresarial	X	Empresa cotada em bolsa

Dimensão: Proteção na Parentalidade				
Subdimensão: Licenças/Licenças Partilhadas				
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei? <i>(Fonte 1)</i>		X		
A empresa concede aos trabalhadores homens licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		X		
A empresa concede às trabalhadoras licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		X		

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa concede aos trabalhadores homens que foram pais benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?		X		
A empresa concede às trabalhadoras que foram mães benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?		X		
A empresa concede aos trabalhadores homens licenças por adoção com duração superior à prevista na lei? (Fontes 8)		X		
A empresa concede às trabalhadoras licenças por adoção com duração superior à prevista na lei? (Fonte 8)		X		
A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		X		
A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		X		
A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?		X		
A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?		X		

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa procede a contratações para substituir temporariamente trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade?	X			
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa afixa nas suas instalações ou divulga de forma adequada toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, consagra no mesmo toda essa legislação?		X		Consultar: • n.º 4 do artigo 127.º do Código do Trabalho
A empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores?	X			Consultar: • artigo n.º 35.º do Código do Trabalho • artigo n.º 64.º do Código do Trabalho • artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as trabalhadoras gozaram a licença em situação de risco clínico durante a gravidez?			N/A	Consultar: • artigo n.º 36.º do Código do Trabalho • artigo n.º 37.º do Código do Trabalho • alínea a) no n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho • n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º Código do Trabalho

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
Em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozaram a licença por interrupção da gravidez?			N/A	Consultar: • artigo n.º 38.º do Código do Trabalho • alínea b) do n.º 1 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho • n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho
Por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores tiveram direito a licença parental inicial?	X			Consultar: • artigo n.º 40.º do Código do Trabalho • alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental exclusiva do pai? (Fonte 5)	X			Consultar: • artigo n.º 43.º do Código do Trabalho • alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental exclusiva da mãe? (Fonte 5)	X			Consultar: • artigo n.º 41.º do Código do Trabalho • alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a?	X			Consultar: • artigo n.º 42.º do Código do Trabalho • alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES	ALERTAS (CITE)
			<i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	<i>[alertas em caso de resposta "não"]</i>
				e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a?	X			Consultar: • artigo n.º 42.º do Código do Trabalho • alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozaram a licença por adoção?	X			Consultar: • artigo n.º 44.º do Código do Trabalho • alínea d) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
A empresa respeitou o direito a licença parental complementar, após comunicação do trabalhador ou da trabalhadora, nos termos da lei?	X			Consultar: • artigo n.º 51.º do Código do Trabalho • alínea e) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a?	X			Consultar: • artigo n.º 52.º do Código do Trabalho • n.º 4, n.º 5, n.º 6 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica?	X			Consultar: • artigo n.º 53.º do Código do Trabalho • n.º 4, n.º 5, n.º 6 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Dispensas, Faltas				
A empresa concede aos trabalhadores homens dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?	X			
A empresa concede às trabalhadoras dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?		X		
A empresa concede aos trabalhadores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?		X		
A empresa concede às trabalhadoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?		X		
A empresa concede aos trabalhadores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?		X		

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa concede às trabalhadoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?		X		
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para a adoção?	X			Consultar: • artigo 45.º do Código do Trabalho • alínea j) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho
A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável?	X			Consultar: • artigo 46.º do Código do Trabalho • n.º 2, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho
A empresa respeitou o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais?	X			Consultar: • n.º 5 e n.º 6 do artigo 46.º do Código do Trabalho
A empresa respeita o direito a dispensa para aleitação do pai trabalhador e o direito a dispensa para amamentação ou aleitação da mãe trabalhadora?	X			Consultar: • artigo 47.º do Código do Trabalho • n.º 2, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho
A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a filho/a?	X			Consultar: • artigo 49.º do Código do Trabalho • alínea f) e alínea g) do n.º 1 e

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
				n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho
A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a neto/a?			N/A	Consultar: • artigo 50.º do Código do Trabalho • alínea f) e alínea g) do n.º 1 e n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Redução do Tempo de Trabalho				
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica?			N/A	Consultar: • artigo 54.º do Código do Trabalho • n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Formação para Reinserção Profissional				
A empresa aplica, por iniciativa própria, o direito a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica?			N/A	

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica?			N/A	Consultar: • artigo 61.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Formação para Reinserção Profissional				
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado (direito esse que se aplica a qualquer dos progenitores em caso de aleitação)?	×			Consultar: • artigo 58.º do Código do Trabalho • alínea i) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código de Trabalho
A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a de idade inferior a 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado/a da prestação de trabalho suplementar?	×			Consultar: • artigo 59.º do Código do Trabalho • alínea i) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código de Trabalho-
A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho no período noturno?	×			Consultar: • artigo 60.º do Código do Trabalho • alínea h) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
				do artigo 65.º do Código de Trabalho
A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde?	X			Consultar: • artigo 62.º do Código do Trabalho • n.º 5 do artigo 65.º do Código de Trabalho
Subdimensão: Proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental				
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa cumpriu o disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, tendo solicitado parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?			N/A	Consultar: • artigo 63.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou com trabalhador/a no gozo de licença parental				
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa cumpriu o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, tendo comunicado à CITE a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?			N/A	Consultar: • n.º 3 do artigo 144.º do Código de Trabalho

EMPRESA	Resialentejo, Tratamento e Valorização de Resíduos, EIM		
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2024		
SETOR	Setor público empresarial	X	Empresa cotada em bolsa

Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
			<i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço.</i>	
A empresa tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras? <i>(Fonte 1)</i>		X		
A empresa tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de trabalhadores e trabalhadoras? <i>(Fonte 1)</i>		X		
A empresa divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)? <i>(Fontes 1, 6, 7)</i>		X		

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	OBSERVAÇÕES		ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
	SIM	NÃO	
A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de proximidade (ex.: lavandaria, <i>catering/take away</i> , pequenas reparações)?	X		Dispõe apenas de lavandaria
A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar?		X	
A empresa tem medidas de apoio a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores e trabalhadoras com netos/as de filhos/as adolescentes)? (<i>Fontes 1, 6</i>)		X	
A empresa possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? (<i>Fontes 6, 7</i>)	X		
A empresa prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? (<i>Fontes 6, 7</i>)		X	
A empresa possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário diário, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? (<i>Fontes 1, 6, 7</i>)	X		
A empresa utiliza linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo na promoção e divulgação das suas políticas e práticas em			

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dirigindo-a de forma igual aos trabalhadores e às trabalhadoras?	X			
Subdimensão: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial				
A empresa concede, por sua iniciativa, horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?		X		
A empresa encoraja os homens a usufruir de horário de trabalho flexível? (Fonte 1)		X		
A empresa proporciona formação/orientação a chefias intermedias para, na concessão de horário flexível de trabalho, terem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?		X		
Prevenção de práticas discriminatórias				
A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu horário flexível?		X		Consultar: • artigo 56.º do Código do Trabalho • artigo 57.º do Código do Trabalho • artigo 64.º do Código do Trabalho
A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu trabalho a tempo parcial?		X		Consultar: • artigo 56.º do Código do Trabalho • artigo 57.º do Código do Trabalho

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
				Trabalho • artigo 64.º do Código do Trabalho • artigo 150.º do Código do Trabalho
Tendo havido intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa solicitou a emissão de parecer prévio junto da CITE?		×		Consultar: • artigo 55.º do Código do Trabalho • artigo 56.º do Código do Trabalho • artigo 57.º do Código do Trabalho
No caso de existir parecer emitido pela CITE desfavorável à intenção de recusa de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeitou o parecer, permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário solicitado?			N/A	Consultar: • n.º 8 do artigo 55.º do Código do Trabalho • n.º 6 do artigo 56.º do Código do Trabalho • n.º 7 e n.º 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho
Tendo havido aceitação, nos precisos termos em que foi requerido, de pedido de prestação de atividade em regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa cumpriu o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho?			N/A	Consultar: • n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho • n.º 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho
Na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considera a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras?	×			Consultar: • alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho • artigo 220.º do Código do

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
				Trabalho • n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Faltas				
A empresa concede períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?		×		
A empresa concede períodos de ausência para assistência a membro do agregado familiar (cônjuge ou em união de facto, parente ou afim) superior ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?		×		
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa considera faltas justificadas: i) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, a neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora; ii) as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste/a, pelo tempo estritamente necessário, ate quatro horas por trimestre, por cada um/a?		×		Consultar: • alínea e) do n.º 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho • alínea f) do n.º 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei?	×			Consultar: • artigo 252.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar				
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa garante a exceção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância?		×		Consultar: • alínea b do n.º 4 do artigo 206.º do Código do Trabalho • n.º 5 do artigo 206.º do Código do Trabalho
A empresa garante a exceção de aplicação do regime de banco de horas grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância?		×		Consultar: • alínea b do n.º 3 do artigo 208.º-B do Código do Trabalho • n.º 4 do artigo 208.º-B do Código do Trabalho
Subdimensão: Teletrabalho				
A empresa aplica, por sua iniciativa própria, o teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? (Fontes 1, 6, 7)		×		

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa respeita o direito do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a empresa disponha de recursos e meios para o efeito?		×		Consultar: • n.º 3 do artigo 166.º do Código do Trabalho • n.º 8 do artigo 166.º do Código do Trabalho
Subdimensão: Jornada contínua (! Apenas para o setor público empresarial)				
A empresa aplica, por iniciativa própria, a modalidade de jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica? (Fontes 1, 6, 7)		×		
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa concedeu a modalidade de jornada contínua a pedido de trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?		×		Consultar: • artigo 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

1411

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
Subdimensão: Meia jornada (! Apenas para o setor público empresarial)				
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa concedeu a modalidade de meia jornada a pedido de trabalhador ou trabalhadora – i) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?		X		Consultar: • artigo 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

EMPRESA	Resialentejo, Tratamento e Valorização de Resíduos, EIM		
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2024		
SETOR	Setor público empresarial	X	Empresa cotada em bolsa

Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio no trabalho? [Informação: Entende-se por assédio no trabalho o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador]	X			
A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio sexual no trabalho? [Informação: Entende-se por assédio sexual no trabalho o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa.	X			

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa implementa medidas para prevenir a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora?	X			
Existem na empresa procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, <i>bullying</i> , <i>stalking</i> e outras formas de violência de género no trabalho? (Fonte 1)	X			
A empresa informa todos/as os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de discriminação e assédio moral e/ou sexual no trabalho? (Fonte 1)	X			
Existem na empresa procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática do assédio?	X			
Prevenção de práticas discriminatórias				
Ocorreram situações de prática de assédio no trabalho?		X		
Se a resposta foi "sim": A empresa conferiu o direito de indemnização à vítima de prática de assédio?			N/A	Consultar: • n.º 1, n.º 2, n.º 3, n.º 4 e n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho

QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
Se a resposta foi "não": A empresa garantiu que o ou a denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo?			N/A	Consultar: • n.º 1, n.º 2, n.º 3 e n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho
Se a resposta foi "sim": A empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio?			N/A	Consultar: • n.º 8 do artigo 283.º do Código do Trabalho
Se a resposta foi "sim": A empresa considerou justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante?			N/A	Consultar: • alínea f) do n.º 2 do artigo 394.º do Código do Trabalho
A empresa adotou código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho?			N/A	Consultar: • alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho
Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaurou procedimento disciplinar?		X		Consultar: • alínea l) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho