



Plano para a Igualdade de Género

Gender Equality Plan

2022



INDICE /INDEX

| | |
|--|-----------|
| 1. Enquadramento / Framework | 1 |
| 2. FeedInov CoLab / FeedInov CoLab | 4 |
| 3. Caracterização e Indicadores /Characterization and Indicators | 6 |
| 4. Indicadores de diagnóstico /Diagnosis Indicators | 7 |
| 5. Diagnóstico de práticas/ Practices Diagnosis | 8 |
| 5.1. Equilíbrio entre vida profissional, familiar e pessoal | 9 |
| / Balance between professional, family and personal life | |
| 5.2. Recrutamento e progressão na carreira / Recruitment and career progression | 10 |
| 5.3. Formação inicial e continuada /Initial and continuous Learning | 11 |
| 5.4. Proteção na paternidade / Parenthood protection | 12 |
| 6. Implementação de medidas / Implementation of measures | 13 |
| 7. Monitorização - avaliação / Monitoring – evaluation | 18 |
| 9. Bibliografia e Webgrafia / References | 19 |

1. Enquadramento

No contexto específico das organizações de investigação, a Comissão Europeia considera um Plano de Igualdade de Género como um conjunto de ações que visam: i) a realização de avaliação de impacto/auditorias de procedimentos e práticas para identificar preconceitos de género; ii) Identificar e implementar estratégias inovadoras para corrigir qualquer desvio; iii) Definir metas e monitorar o progresso por meio de indicadores.

Esse conjunto de ações, que podem ter diferentes graus de complexidade, pretendem articular uma visão estratégica focada na equidade de género. Iniciativas como aderir a uma Carta ou adotar objetivos gerais de igualdade de género não constituem *per se* uma estratégia/plano de igualdade de género, pois esses compromissos devem ser materializados num conjunto concreto de etapas e ações a serem realizadas.

Os Planos de Igualdade de Género (GEP) definem um processo que visa alcançar a igualdade de género, identificando onde são necessárias melhorias e as ações apropriadas para alcançá-las.

Além do compromisso e apoio da liderança de alto nível, a implementação de um GEP requer um firme compromisso com a mudança e um método com etapas de progresso

1. Framework

In the specific context of research organizations, the European Commission considers a Gender Equality Plan as a set of actions aimed at: i) carrying out impact assessment/audits of procedures and practices to identify gender biases; ii) Identify and implement innovative strategies to correct any bias; iii) Set targets and monitor progress through indicators.

This set of actions, which may have different degrees of complexity, aim to articulate a strategic vision focused on gender equity. Initiatives such as adhering to a Charter or adopting general gender equality objectives do not per se constitute a gender equality strategy/plan, as these commitments must be materialized in a concrete set of steps and actions to be carried out.

Gender Equality Plans (GEP) define a process to achieve gender equality, identifying where improvements are needed and the appropriate actions to achieve them.

In addition to high-level leadership commitment and support, implementing a GEP requires a firm commitment to change and a method with clearly defined stages of progress.



claramente definidas. Mais especificamente, e seguindo a definição do EIGE (2016), os Planos de Igualdade de Género exigem:

- uma fase de **análise**, na qual são coletados dados desagregados por sexo; procedimentos, processos e práticas são avaliados criticamente para detetar desigualdades e preconceitos de género;
- Uma fase de **planeamento**, na qual são definidos objetivos, metas, ações e medidas para sanar os problemas identificados, são atribuídos recursos e responsabilidades e são acordados cronogramas;
- Uma fase de **implementação**, na qual são implementadas as atividades e empreendidos os esforços de divulgação de forma a expandir gradualmente a rede de stakeholders;
- As ações de **monitorização**, com atenção ao processo e ao progresso, acompanham a fase de implementação. Os resultados do(s) exercício(s) de monitorização permitem ajustar e melhorar as intervenções, para que os seus resultados possam ser otimizados.
- No final do período de tempo é necessária uma avaliação final, que é o fim e um recomeço do Plano de Igualdade de Género para garantir a sustentabilidade.

More specifically, and following the definition of EIGE (2016), the Gender Equality Plans require:

- *an analysis phase, in which sex-disaggregated data are collected; procedures, processes and practices are critically evaluated to detect gender inequalities and prejudices;*
- *A planning phase, in which objectives, goals, actions and measures are defined to solve the identified problems, resources and responsibilities are assigned and schedules are agreed;*
- *An implementation phase, in which activities are implemented and dissemination efforts undertaken in order to gradually expand the network of stakeholders;*
- *Monitoring actions, with attention to process and progress, accompany the implementation phase. The results of the monitoring exercise(s) make it possible to adjust and improve interventions, so that their results can be optimized.”*
- *At the end of the time period, a final assessment is required, which is the end and a restart of the Gender Equality Plan to ensure sustainability.*



O presente Plano para a Igualdade de Género do FeedInov resulta de uma vontade institucional para a aplicação dos princípios da igualdade não apenas na perspetiva formal de garantir a não discriminação de género, mas também fazendo uso do seu papel enquanto estrutura de interface entre a academia e a indústria e na potencial capacidade de influenciar o meio social em que se insere, para atingir uma real igualdade entre mulheres e homens. Tendo o FeedInov iniciado a sua atividade em outubro de 2020 com a contratação de dois recursos humanos, foi apenas na segunda metade de 2021 que se iniciou o diagnóstico para a execução deste primeiro plano de igualdade.

O FeedInov apresenta o seu GEP para o ano de 2022, de acordo com o artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, regulamentada pelo Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, visando alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e oportunidades para todos os géneros. Os principais objetivos do presente GEP são os seguintes:

i) Conhecer os indicadores de género do FeedInov; ii) Identificar as ações em curso na entidade na promoção da igualdade, identificar fragilidades, e introduzir mudanças; iii) Definir e adotar as melhores práticas na promoção da igualdade de género, no quadro do cumprimento da regulamentação existente e dos referenciais internacionais relevantes.

The present FeedInov CoLab Gender Equality Plan is the result of an institutional framework for the pursuit of the principles of equality not only from a formal perspective of ensuring non-discrimination of gender, but also making use of its role as an interface structure between academia and industry and in the potential ability to influence the social environment in which we are involved in achieving real equality between women and men. As FeedInov started its activity in October 2020 with the hiring of two human resources, it was only in the second half of 2021 that the diagnosis for the execution of this first equality plan began.

FeedInov presents its GEP for the year 2022, according to Article 7 of Law No 62/2017 of 1 August, regulated by Normative Order No 18/2019 of 21 June, aiming to achieve effective equality of treatment and opportunities for all genders. The main objectives that lead the present GEP are the following:

i) Knowing the gender indicators of FeedInov; ii) Identify actions already taking place in the entity, in the promotion of equality, identifying weaknesses, and introduce changes, considering the context and activity of the organization; iii) Define and adopt best practices in promoting gender equality, in the framework of compliance with existing regulations and relevant international benchmarks.



2. FeedInov CoLab

A Associação para a inovação em nutrição e alimentação animal – FeedInov é uma associação de direito privado, sem fins lucrativos, dotada de personalidade jurídica.

O FeedInov tem como objetivos estatutários: i) a promoção da investigação e inovação em alimentação animal, promovendo a colaboração entre os centros de investigação e conhecimento e as empresas do sector, e a formação e qualificação de quadros empresariais em temáticas técnicas e empresariais; ii) incentivar a partilha e transferência de conhecimento entre associados e para os agentes do setor externos à associação; iii) promover a internacionalização dos Associados, e o apoio à integração em redes e plataformas internacionais;

O FeedInov alavanca o conhecimento existente nos centros de saber, fomentando a sua aplicação na resolução de problemas concretos, atuais e emergentes, das empresas e das comunidades e indo ao encontro dos grandes desafios sociais. Trabalhando em articulação com parceiros e redes nacionais e internacionais de referência, deverá assegurar a adoção das melhores práticas, posicionando-se em TRLs* elevados e com grande foco na transferência de conhecimento e tecnologia.

2. FeedInov CoLab

The Association for Innovation in Animal Nutrition and Feeding – FeedInov is a non-profit association governed by private law, with legal personality.

FeedInov's statutory objectives are: i) the promotion of research and innovation in animal nutrition, promoting collaboration between research and knowledge centers and companies in the sector, and the training and qualification of business staff in technical and business topics; ii) encourage the sharing and transfer of knowledge between members and to sector agents outside the association; iii) promote the internationalization of Associates, and support their integration into international networks and platforms;

FeedInov should leverage existing knowledge in knowledge centers, encouraging its application in solving concrete, current and emerging problems of companies and communities and meeting major societal challenges. Working in articulation with national and international reference partners and networks, it should ensure the adoption of best practices, positioning itself at high TRLs and with a strong focus on knowledge and technology transfer.*



VISÃO

Pretendemos ser a estrutura de interface de referência entre a indústria, as entidades de I&D e o consumidor, promovendo abordagens inovadoras, disseminação de tecnologia e criação de negócios no setor da produção com um especial enfoque na alimentação animal, contribuindo para que este seja mais dinâmico e competitivo.

MISSÃO

Responder aos problemas do setor pecuário no geral, da alimentação animal em particular, de forma multidisciplinar e integrada, desenvolvendo e estabelecendo modelos eficientes de interface e de transferência de conhecimento e tecnologia de e para as empresas e o mercado.

Princípios

Os valores de inclusão e diversidade fazem parte do FeedInov, trabalhamos para que sejam ativamente fomentados em toda a organização, através da promoção da igualdade de oportunidades para todos, independentemente do seu papel e posição na organização, bem como do seu género, etnia, idade, religião ou sexo.

Trabalhamos no sentido de estabelecer uma abordagem hierárquica ágil promovendo a discussão aberta e constante, envolvendo os colaboradores sempre que adequado.

VISION

We aim to be the reference interface structure between the industry, R&D entities and the consumer, promoting innovative approaches, technology dissemination and business creation in the production sector with a special focus on animal feed, contributing to make it more dynamic and competitive.

MISSION

Reply to the problems of the livestock sector in general, of animal feed in particular, in a multidisciplinary and integrated way, developing and establishing efficient models of interface and knowledge and technology transfer to and from the industry and the market.

Principles

The values of inclusion and diversity are part of FeedInov, we work so that they are actively promoted throughout the organization, through the promotion of equal opportunities for all, regardless of their role and position in the organization, as well as their gender, ethnicity, age, religion or sex.

We work to establish an agile hierarchical approach promoting open and constant discussion, involving employees whenever appropriate.



3. Caracterização e Indicadores

O período 2020-2021 representou a possibilidade FeedInov desenvolver o seu posicionamento e agenda estratégica relacionados com a diversidade e Inclusão, e com especial atenção às questões de igualdade de género, o reconhecimento de que todos os colaboradores têm papéis profissionais igualmente importantes, independentemente do género, áreas e níveis hierárquicos, e possuem experiências e perspetivas diversas trazendo uma abordagem mais completa ao ambiente de trabalho.

Com o objetivo de realizar um diagnóstico abrangente da situação atual do FeedInov em termos de igualdade de género, foram considerados os contributos de diversas fontes, nomeadamente o Guia para a elaboração de planos de igualdade, publicado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE), o organismo nacional português para a igualdade de género;

A conjugação destes contributos permitiu incorporar a avaliação interna da situação atual da FeedInov, a perspetiva dos colaboradores, bem como dados factuais que ajudam a avaliar objetivamente a posição da empresa em termos de igualdade de género, identificando pontos fortes e oportunidades de melhoria.

3. Characterization and Indicators

The period of 2020-2021 represented the possibility for FeedInov to view its positioning and strategic agenda related to diversity and Inclusion, and with special attention to matters of gender equality, it is reinforced that the value of differences within the business scope is equivalent to the recognition that men and women have equally important professional roles, regardless of the areas and hierarchical levels, in conditions of equal opportunities and, therefore, have diverse experiences and perspectives that can benefit the work environment.

For the purpose of carrying out a comprehensive diagnosis of FeedInov's current situation in terms of gender equality, contributions from different sources were considered, namely the Guide for the preparation of equality plans, published by the Commission for Equality in Labour and Employment (CITE), the Portuguese national body for gender equality;

The combination of these contributions made it possible to incorporate the internal assessment of FeedInov's current situation, the employees' perspective, as well as factual data that help to objectively assess the company's position in terms of gender equality, while identifying strengths and improvement opportunities.



4. Indicadores de diagnóstico

O FeedInov tem atualmente um total de 5 trabalhadores, e encontra-se em processo ativo de recrutamento. No primeiro ano de atividade o FeedInov contou com uma equipa de 4 colaboradores, sendo que no início de 2022 a equipa aumentou para 5 colaboradores (Fig. 1).

A idade dos colaboradores situou-se nas faixas etárias dos 31-40 e dos 41-50 (Fig. 2).

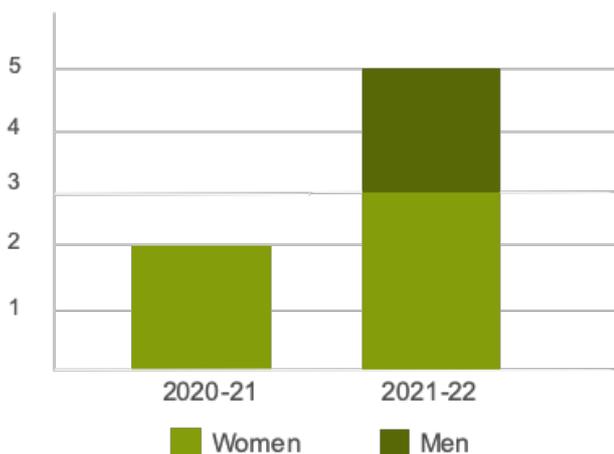


Fig. 1 N.º colaboradores por género;
Nº employees by gender

A distribuição de funções por género é atualmente homogénea dentro do FeedInov como se pode verificar na Fig. 3.

4. Diagnostic indicators

FeedInov currently has a total of 5 workers and is in an active recruitment process at the moment. In the first year of activity, FeedInov had a team of 4 employees, and at the beginning of 2022 the team increased to 5 employees (Fig. 1).

Age of employees is distributed in the 31-40 and 41-50 years of age (Fig. 2).

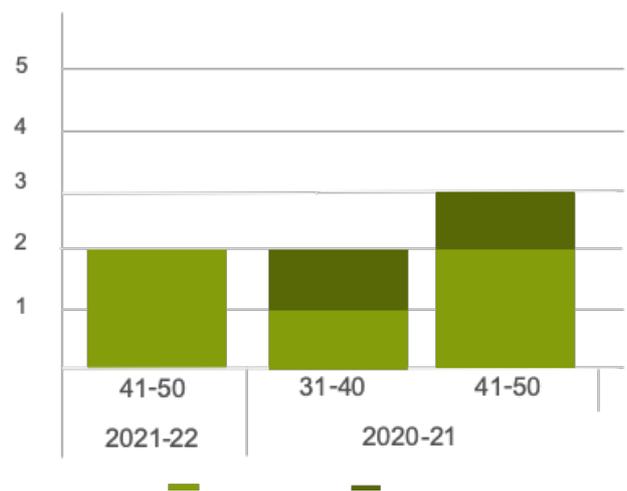


Fig. 2 N.º colaboradores por género e faixa etária
Nº employees by gender and age

The distribution of functions in FeedInov is, currently homogeneous as seen in Fig. 3.



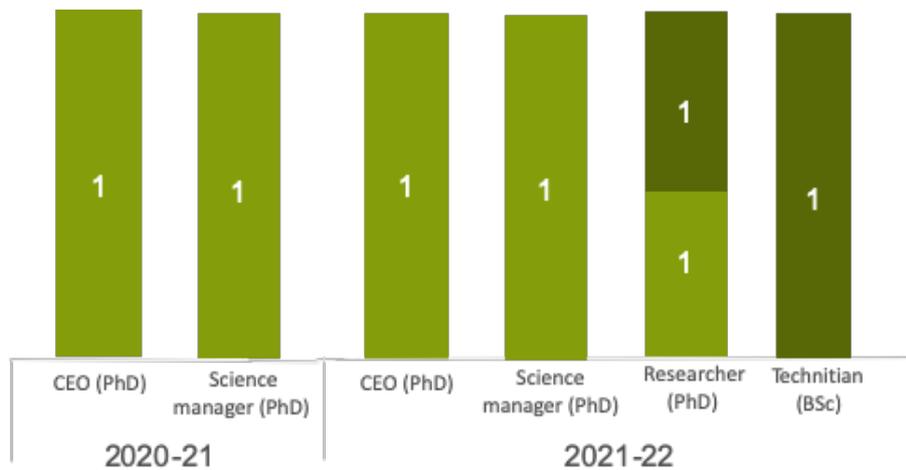


Fig. 3 Distribuição relativa de género por funções
Relative distribution of men and women by functions

5. Diagnóstico de práticas

O FeedInov, em geral, incorpora ações que contribuem para a promoção da igualdade de género. No entanto, por forma a efetuarmos uma avaliação objetiva, realizámos uma avaliação das práticas do FeedInov utilizando a "Matriz de Apoio ao Diagnóstico" disponibilizada pela CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego [Comissão da Igualdade no Trabalho e no Emprego], nas Diretrizes dos Planos de Igualdade, permitindo avaliar quais as áreas que temos de colmatar e elaborar um plano de ação a curto e a médio prazo. Os resultados da matriz de diagnóstico podem ser consultados no Anexo I.

5. Diagnosis of practices

FeedInov, in general, incorporates actions that contribute to the promotion of gender equality. However, in order to objectively evaluate these actions, we carried out an evaluation of FeedInov's practices using the "Diagnostic Support Matrix" provided by CITE - Commission for Equality in Work and Employment [Commission for Equality in Work and Employment], in the Equality Plans Guidelines, allowing us to assess which the areas that we need to address and draw up a short- and medium-term action plan. The results of the diagnostic matrix can be consulted in Annex I.



5.1. Equilíbrio entre vida profissional, familiar e pessoal

A questão da igualdade de género deve ser entendida numa perspetiva mais ampla, abrangendo a igualdade de oportunidades para todos os géneros em diferentes contextos: profissional, familiar e pessoal.

Sob o mote “A Família em primeiro lugar” o FeedInov permite a todos os seus colaboradores uma organização de trabalho flexível que se propõe a contribuir ativamente para a integração da vida pessoal e profissional e, conseqüentemente, para o seu bem-estar e realização profissional.

Com formatos diferenciados, ajustados às necessidades e realidade de cada colaborador, esta organização está pensada para partilhar e incentivar a adoção de modelos de trabalho flexíveis, permitindo aos colaboradores trabalhar remotamente, se possível, escolher quando começa e termina o seu dia de trabalho, reduzir carga horária semanal, etc... Esta organização pretende facilitar o equilíbrio entre os vários aspetos da vida.

5.1. Balance between professional, family and personal life

The issue of gender equality must be understood in a broader perspective, encompassing equal opportunities for all genders, in different contexts – professional, family and personal.

Under the motto “Family first” FeedInov allows all its workers a flexible work organization which has been set out to actively contribute to integrate personal and professional lives and, consequently, to their well-being and professional fulfillment. With different formats, adjusted to the needs and reality of each employee, this organization is designed to share and encourage the adoption of flexible work models, allowing employees to work remotely, if possible, to choose when their workday begins and ends, to reduce their weekly workload, etc.... This organization intends to facilitate the balance between the various aspects of life.



5.2. Recrutamento e progressão na carreira

A igualdade entre homens e mulheres na esfera profissional deve ser uma constante nas várias componentes do trabalho, nomeadamente ao nível da remuneração e dos processos de gestão de carreira.

O FeedInov foi criado em 2019 tendo iniciado a sua atividade de contratação em outubro de 2020. Os processos de recrutamento são efetuados recorrendo a editais públicos nacionais e internacionais cumprindo os requisitos legais e regulamentares tendo em conta o princípio da igualdade de género e não discriminação. Os candidatos sujeitos aos processos de recrutamento obtiveram informações sobre a função, valor e condições de trabalho. Durante o período experimental, o FeedInov respeita o período de adaptação do colaborador, avaliando o interesse da sua manutenção, garantindo as condições de saúde e segurança no trabalho. Os contratos e salários são determinados exclusivamente com base em competências, formação e capacidades dos colaboradores, não sendo o género considerado de forma alguma na determinação dos salários contratuais e/ou funções. Devido à nossa fase inicial de vida, estamos ainda a trabalhar no sentido de desenvolver um plano de avaliação de mérito e desempenho, de forma a promover a

5.2. Recruiting and career progression

Equality between men and women in the professional sphere must be a constant in the various components of work, particularly in terms of salaries and career management processes.

FeedInov was created in 2019, and started its recruitment activity in October 2020. Recruitment processes are carried out using national and international public notices, complying with legal and regulatory requirements, considering the principle of gender equality and non-discrimination in access to employment. Applicants subject to the recruitment processes obtained information about the role, value and work conditions. During the trial period, FeedInov respects the period of effective execution of the contract, to evaluate the interest of its maintenance, guaranteeing the health and safety conditions at work. Contracts and salaries are offered solely based on skills, training, and capabilities of employees, gender is not considered in any way in the determination of contractual salaries and/or functions of employees. Due to our early stage of life, we are still working on the development of a performance and merit evaluation plan in order to promote career evolution ensuring the recognition of merit and potential,



evolução na carreira garantindo o reconhecimento do mérito com igualdade de oportunidades para todos os colaboradores, evitando qualquer discriminação.

5.3. Formação inicial e continuada

A elaboração dos planos de formação deverá ter presente o princípio da igualdade e não discriminação e incorporar módulos relacionados com o tema.

O FeedInov começa agora a trabalhar na elaboração de planos de formação para os seus colaboradores, e considera o princípio da igualdade de oportunidades no acesso à formação, sendo que as ações são disponibilizadas a todos os colaboradores.

Simultaneamente, o FeedInov tem tentado ir ao encontro das necessidades específicas de formação de cada colaborador, tentando incorporá-las sempre que possível e dentro do âmbito das atividades do FeedInov.

with equal opportunities for all employees, avoiding any kind of discrimination.

5.3. Initial and continuing training

The preparation of training plans must bear in mind the principle of equality and non-discrimination and must incorporate modules related to the topic.

FeedInov is now starting to work on the preparation of training plans for its employees, and considers the principle of equal opportunities in access to training, with the actions being made available to all employees. At the same time, FeedInov has tried to meet the specific training needs of each employee, trying to incorporate them whenever possible and within the scope of FeedInov's activities.



5.4. Proteção na paternidade

A proteção da maternidade e da paternidade e o direito ao cuidado familiar são condição essencial para a promoção de uma relação equilibrada entre trabalho e vida familiar.

“Família em primeiro lugar” é o slogan pelo qual no Feedinov nos regemos. Consideramos e tratamos igualmente o exercício dos direitos de maternidade e paternidade por parte dos nossos colaboradores. Os colaboradores são incentivados a, sempre que necessário, priorizar a assistência à família, sendo a carga de trabalho distribuída entre os colegas, se for caso disso, para garantir o fluxo de trabalho normal e, ao mesmo tempo, permitir que seja prestada a devida assistência.

Ao abrigo da proteção dos trabalhadores com filhos até aos três anos de idade, é concedida a possibilidade de trabalhar a partir de casa quando as funções o permitam, bem como a flexibilidade de horários e possibilidade de realização de horário de trabalho contínuo aos trabalhadores com filhos até aos 12 anos, independentemente do seu género e por livre escolha de cada um.

5.4. Protection in parenting

Protection of motherhood and fatherhood and the right to family care are an essential condition for promoting a balanced relationship between work and family life.

“Family first” is the slogan that we at Feedinov rule by. We consider, and treat, equally the exercise of maternity and paternity rights by our employees. Collaborators are encouraged to ensure that whenever needed, family attendance is priority, being the workload scattered between colleagues, if needed, to ensure the normal workflow and, at the same time provide the required assistance.

Under the protection of workers with children up to the age of three, the possibility of working from home is granted when duties allow, as well as flexibility of schedules and possibility of performing continuous working hours to workers with children up to 12 years, whatever their gender, and by free choice of each.



6. Implementação de medidas

No seguimento da avaliação de diagnóstico elaborada tendo por base a "Matriz de Apoio ao Diagnóstico" disponibilizada pela CITE, foram identificadas ações a implementar por forma a dar continuidade e melhoria ao plano agora apresentado. Algumas destas ações deverão ser implementadas de raiz, outras devem ser continuadas e reforçadas.

Apresentamos, para as diferentes dimensões a matriz de ações e respetivos indicadores e objetivos.

6. Implementation of measures

Following the diagnostic evaluation prepared based on the "Diagnostic Support Matrix" made available by CITE, actions were identified to be implemented in order to continue and improve the plan now presented. Some of these actions must be implemented from scratch, others must be continued and reinforced.

We present for the different dimensions the action matrix and correspondent indicators and objectives.



DIMENSÃO: Estratégia, Missão e Valores / *DIMENSION: Strategy, Mission and Values*

| EIXO AXIS | Ações Actions | Tipo (N: novo; R: Reinforço) Type (New: reinforcement: R) | Medidas Measures | Responsável / Ponto Focal Responsible / Focal point | Unidades envolvidas Departments involved | Indicadores Indicators | Objetivos Goals |
|---|--|--|--|--|---|---|---|
| DIMENSÃO: Estratégia, Missão e Valores DIMENSION: Strategy, Mission and Values | Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação <i>Providing information to workers on rights and duties in the field of equality and non-discrimination</i> | R | Divulgar, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade e não discriminação em função do género <i>Disseminate, in an appropriate and accessible place, information on the rights and duties of workers regarding gender equality and non-discrimination.</i> | CEO / Recursos Humanos <i>CEO / Human Resources</i> | CEO / Recursos Humanos / Dep. Comunicação <i>CEO / Human Resources / Communication</i> | Evidência da implementação <i>Evidence of the implementation</i> | Durante o primeiro semestre de 2022 <i>By the end of the first half of 2022</i> |
| | Assegurar a implementação do Plano para a IG, sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade <i>Ensuring the implementation of the EQ Plan, its monitoring, monitoring and sustainability</i> | N | Definir e monitorizar KPI estratégicos de igualdade de géneros <i>Define and monitor gender equality strategic KPIs</i> | CEO / Recursos Humanos <i>CEO / Human Resources</i> | CEO / Todos os Departamentos <i>CEO / All Departments</i> | Evidência da definição e seguimento dos KPI's <i>Evidence of KPI definition and tracking</i> | KPI's definidos e monitorizados ao longo do ano de referência <i>KPI defined and monitored during the reference year</i> |
| | Consciencializar os trabalhadores e trabalhadoras para a importância da IG <i>Making workers aware of the importance of GE</i> | N | Dar a conhecer aos trabalhadores e trabalhadoras o Plano para a IG do FeedInov <i>Make known to workers the Plan for the EQ of the FeedInov</i> | CEO / Recursos Humanos <i>CEO / Human Resources</i> | CEO / Todos os Departamentos <i>CEO / All Departments</i> | Evidência da partilha do Plano com toda a Equipa. Expressar o princípio da IG no Código de Ética e Conduta do FeedInov <i>Evidence of sharing the Plan with the Team expressing the GE principle in the FeedInov's Code of Conduct</i> | Até ao final de 2022 <i>Until the end of 2022</i> |
| | | | Organizar iniciativas com toda a Equipa direcionada para a aceitação e promoção da IG <i>Organize an initiative with the Team directed to the acceptance and promotion of GE</i> | CEO / Recursos Humanos <i>CEO / Human Resources</i> | CEO / Todos os Departamentos <i>CEO / All Departments</i> | Evidência da realização da iniciativa <i>Evidence of the implementation of the initiative</i> | Iniciativa a realizar em 2022 <i>Initiative to be carried out in 2022</i> |
| | Assumir publicamente, interna e externamente, o compromisso com a promoção da IG | N | Dar a conhecer para o exterior o PIG <i>Make known to the outside the Plan for the GEP</i> | CEO / Recursos Humanos <i>CEO / Human Resources</i> | CEO / Todos os Departamentos <i>CEO / All Departments</i> | Evidência da inclusão do PIG no website do FeedInov <i>Evidence of the inclusion of the GEP in FeedInov's website</i> | Até ao final de 2022 <i>Until the end of 2022</i> |



| | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|---|
| | Publicitar internamente e externamente o compromisso do FeedInov com a IG <i>Publicly, internally and externally FeedInov's commitment to the promotion of GE</i> | R | Redigir sistematicamente os documentos estratégicos tais como o plano de atividades, normas e regulamentos, para que contemplem uma linguagem inclusiva e apresentem os dados relativos aos recursos humanos com desagregação por sexo <i>Systematically draft the FeedInov's strategic documents, such as the business plan, standards, and regulations, so that they include an inclusive language and present the data on human resources with gender breakdown.</i> | CEO / Recursos Humanos <i>CEO / Human Resources</i> | CEO / Todos os Departamentos <i>CEO / All Departments</i> | Revisão sistemática de textos de regulamentos e documentos estratégicos <i>Systematic review of the texts of all regulations and strategic documents.</i> | Conteúdos produzidos durante 2022 <i>All contents produced during 2022</i> |
|--|--|---|--|--|--|--|---|

DIMENSÃO: Igualdade no Acesso ao Emprego / DIMENSION: Equal access to employment

| EIXO AXIS | Ações Actions | Tipo (N: novo; R: Reinforço) Type (New: reinforcement: R) | Medidas Measures | Responsável / Ponto Focal Responsible / Focal point | Unidades envolvidas Departments involved | Indicadores Indicators | Objetivos Goals |
|---|---|--|--|--|--|---|--|
| DIMENSÃO: Igualdade no acesso ao emprego <i>DIMENSION: Equal Access to Employment</i> | Assegurar igualdade e não discriminação no acesso ao emprego <i>Ensuring equality and non-discrimination in access to employment</i> | R | Criar e implementar um procedimento interno de Seleção & Recrutamento que inclua regras de desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho <i>Create and implement an internal Recruitment & Selection procedure that includes gender breakdown rules, according to the elements identified in the Portuguese Labor Code.</i> | CEO / Recursos Humanos <i>CEO / Human Resources</i> | CEO / Recursos Humanos <i>CEO / Human Resources</i> | Evidencia de criação e implementação de procedimentos internos de S&R sob o código de trabalho Português <i>Evidence of the internal procedure created and implemented; Registration of R&S processes under the Portuguese Labor Code.</i> | Primeiro semestre de 2022 <i>By the end of the first half of 2022</i> |
| | Garantir um processo de S&R coerente com os princípios de não discriminação entre homens e mulheres | R | Elaborar orientações internas no sentido de ser garantida, sempre que possível, equidade na representação de género nas equipas de seleção <i>Develop internal guidelines to ensure, where possible, fairness in gender representation in selection teams</i> | CEO / Recursos Humanos <i>CEO / Human Resources</i> | CEO / Recursos Humanos <i>CEO / Human Resources</i> | Incorporar procedimentos no processo de seleção e recrutamento <i>Incorporate standard in the Recruitment and Selection procedure.</i> | Até ao final de 2022 <i>Until the end of 2022</i> |



| | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|--|
| | <i>Ensure a recruitment process consistent with the principles of non-discrimination between men and women</i> | R | Incluir no procedimento recomendações para que as equipas de R&S apresentem às Chefias/ CA uma shortlist de candidatos equilibrada em termos de representatividade de género e, idealmente com mais candidatos do género menos representativo na função em questão, desde que haja candidatos com qualificações adequadas <i>Include in the procedure recommendations for R&S teams to present to the Directors a shortlist of candidates balanced in terms of gender representation and ideally with more candidates of the least representative gender in the function in question, provided that suitable qualified candidates</i> | CEO / Recursos Humanos <i>CEO / Human Resources</i> | CEO / Recursos Humanos <i>CEO / Human Resources</i> | Evidência de listagem de acordo com as recomendações <i>Evidence shortlist according to recommendations</i> | Procedimentos internos implementados ao longo de 2022 <i>Internal procedure to be implemented in 2022</i> |
|--|--|---|--|--|--|--|--|

DIMENSÃO: Formação inicial e contínua / DIMENSION: Initial and continuing training

| EIXO AXIS | Ações Actions | Tipo (N: novo; R: Reinforço) Type (New: reinforcement: R) | Medidas Measures | Responsável / Ponto Focal Responsible / Focal point | Unidades envolvidas Departments involved | Indicadores Indicators | Objetivos Goals |
|---|---|--|--|--|---|--|---|
| DIMENSÃO: Formação inicial e contínua <i>DIMENSION: Initial and Continuing Training</i> | Assegurar que o plano de formação do FeedInov promove a IG <i>Ensure that FeedInov's training plan promotes EQ</i> | N | Incluir a IG no plano de formação por forma a alertar a equipa para o assunto <i>Include GE themes in the training plan to make the Team aware of the theme</i> | CEO / Recursos Humanos <i>CEO / Human Resources</i> | CEO / Recursos Humanos <i>CEO / Human Resources</i> | Evidência de conteúdos relacionados com a IG nos programas e materiais de formação <i>Evidence of EQ-promoting content in training programs and materials</i> | Até final de 2022 <i>Until the end of 2022</i> |
| | Assegurar que o treino de chefias incorpora IG <i>Ensure that the training of Directors incorporates EQ</i> | N | Incluir módulos de formação que permitam incrementar as capacidades de gestão para a IG, sensibilizando para a cultura de IG, nomeadamente nos momentos de avaliação de desempenho, revisão salarial e progressão de carreira, contribuindo para que não aconteçam enviesamentos inconscientes nestas ocasiões <i>Include training modules to increase management capacities for GE, raising awareness of the GE culture, including at times of performance assessment, salary review and career development, contributing to the absence of unconscious bias on these occasions.</i> | CEO / Recursos Humanos <i>CEO / Human Resources</i> | CEO / Departamentos / Administração <i>CEO / Departments Directors</i> | Evidência de módulos promotores da IG <i>Evidence of existence of EQ promoter modules</i> | Até final de 2022 <i>Until the end of 2022</i> |



DIMENSÃO: Proteção da parentalidade / DIMENSION: Protection in parenting

| EIXO AXIS | Ações Actions | Tipo (N: novo; R: Reinforço) Type (New: reinforcement: R) | Medidas Measures | Responsável / Ponto Focal Responsible / Focal point | Unidades envolvidas Departments involved | Indicadores Indicators | Objetivos Goals |
|---|---|--|--|--|--|---|---|
| DIMENSÃO: Proteção da parentalidade <i>DIMENSION: Protection in Parenting</i> | Proteger e promover políticas de parentalidade <i>Protect and promote parenting policies</i> | R | Acompanhar o regresso dos trabalhadores e trabalhadoras ausentes durante longos períodos por motivos de gozo de licenças relacionadas com a parentalidade e assegurar a sua reintegração na equipa, facilitando o acesso a formação se necessário <i>Monitor the return of workers and absentees for long periods on parental leave and ensure their reintegration into the team, facilitating access to training if necessary.</i> | CEO / Recursos Humanos <i>CEO / Human Resources</i> | Todos os Departamentos <i>All Departments</i> | Registos de acompanhamento <i>Tracking records</i> | Até final de 2022 <i>Until the end of 2022</i> |

DIMENSÃO: Prevenção assédio no local trabalho / DIMENSION: Prevention of harassment at work

| EIXO AXIS | Ações Actions | Tipo (N: novo; R: Reinforço) Type (New: reinforcement: R) | Medidas Measures | Responsável / Ponto Focal Responsible / Focal point | Unidades envolvidas Departments involved | Indicadores Indicators | Objetivos Goals |
|--|---|--|---|--|--|---|---|
| DIMENSÃO: Prevenção assédio no local trabalho <i>DIMENSION: Prevention of Harassment at Work</i> | Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das trabalhadoras e trabalhadores <i>Promote the conciliation of work with the family and personal lives of workers.</i> | R | Continuar a promover a aprovação dos pedidos de teletrabalho a todos os trabalhadores e trabalhadoras que o pedirem de forma justificada <i>Further promote the approval of applications for teleworking to all workers who request it in a justified manner</i> | CEO / Recursos Humanos <i>CEO / Human Resources</i> | CEO / Recursos Humanos <i>CEO / Human Resources</i> | Evidência das decisões tomadas <i>Evidence of these decisions</i> | Até final de 2022 <i>Until the end of 2022</i> |
| | | R | Auscultar as trabalhadoras e trabalhadores com vista a identificar e implementar outras medidas que ajudem na conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal <i>Listening to workers to identify and implement other measures to help reconcile work and personal life</i> | CEO / Recursos Humanos <i>CEO / Human Resources</i> | CEO / Recursos Humanos <i>CEO / Human Resources</i> | Listagem de iniciativas para análise <i>Short List with CEO Analysis Initiatives</i> | Até final de 2022 <i>Until the end of 2022</i> |



7. Monitorização/ avaliação do plano

A monitorização e avaliação contínua do presente Plano são fundamentais no seu processo de implementação, permitindo avaliar os progressos e, se necessário, realizar ajustes.

Este trabalho será realizado pelo “grupo de trabalho para a IG” que será criado para o efeito, sendo constituído de acordo com uma representação equitativa de género e incorporando elementos oriundos de diferentes áreas. Este grupo de trabalho será responsável pela recolha e análise de dados, com o objetivo de monitorizar os indicadores de progresso associados a cada uma das medidas que compõem o presente Plano, propondo medidas corretivas logo que identifique alguma situação que o justifique.

Este grupo deve ser formado e reunir presencialmente no 1º trimestre de 2022, para analisar de forma mais profunda os diversos indicadores definidos no presente plano para cada uma das medidas, e identificar eventuais necessidades de ajustes no caso de desvios ou de melhoria.

Esse grupo de trabalho produzirá um relatório que permitirá demonstrar o acompanhamento do estado de implementação do plano, estando aí também identificados os desvios e ajustes para que se consiga atingir os objetivos assumidos.

7. Monitoring / evaluation of the plan

The continuous monitoring and evaluation of this Plan are fundamental in its implementation process, allowing the assessment of progress and, if necessary, adjustments.

This work will be carried out by the “GI working group” that will be created for this purpose, being constituted in accordance with an equitable representation of gender and incorporating elements from different areas. This group will be responsible for the collection and analysis of data, with the objective of monitoring the progress indicators associated with each of the measures that make up this Plan, proposing corrective measures whenever any justified situation is identified.

This group should be formed and meet face-to-face in the 1st quarter of 2022, to analyze in more depth the various indicators defined in this plan for each of the measures, and identify any need for adjustments in the event of deviations or improvement needs.

This working group will produce a report that will show the monitoring state of the plan’s implementation, also identifying deviations and adjustments in order to achieve the assumed objectives.



9. Bibliografia e Webgrafia / References

- CITE - Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego. Planos para a igualdade. <https://cite.gov.pt/planos-para-a-igualdade>
- COM (2020). Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025. Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, Bruxelas. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=PT>
- COM (2020-A). Um novo EEI para a Investigação e Inovação. Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões. Bruxelas. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0628&from=EN>
- EIGE (2016). Gender Equality in Academia and Research – GEAR Tool. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://doi.org/10.2839/0272>
- EUROPEAN COMMISSION (2020). Gendered Innovations 2: How inclusive analysis contributes to research and innovation. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://doi.org/10.2777/53572>
- EUROPEAN COMMISSION (2019). She figures 2018. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://doi.org/10.2777/936> .
- EUROPEAN UNION (2021). Gender equality: a strengthened commitment in Horizon Europe. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://doi.org.10.2777/410001>
- MONTEIRO, R.; FERREIRA, V. (2013). Planos para a igualdade de género nas organizações: contributos para o desenho e realização dos diagnósticos organizacionais. Revista Sociedade e Trabalho, vol. 43/44/45. Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, Lisboa. ISSN 0873-8858.



Statement

The Association FeedInov Colab - Associação para a Investigação e Inovação em Nutrição Animal during its first year of activity has been working towards gender balance and equal opportunities for all its employees. We are proud to have developed an equal opportunity work environment and with equality in mind in all aspect of our activities, from hiring practices to staff training, holyday plans, salaries and career growth.

The period of 2020-2021 also represented the possibility for FeedInov to view its positioning and strategic agenda related to Diversity and Inclusion, and with special attention to matters of gender equality, it is reinforced that the value of differences within the business scope is equivalent to the recognition that men and women have equally important professional roles, regardless of the areas and hierarchical levels, in conditions of equal opportunities and, therefore, have diverse experiences and perspectives that can benefit the Society, by bringing a more complete approach to the Association.

For FeedInov, gender equality is of civilizational importance, as a corollary of the equality of rights, freedoms, guarantees, opportunities and recognition between genders. It is also enabling the enhancement of skills and knowledge through the inclusion of all, promoting a better and more motivating work environment and, consequently, greater levels of productivity and retention of talent.

We, in FeedInov are proud to undertake a broad set of measures and commitments regarding gender equality and diversity, particularly through:

- The promotion of mutual respect and ensuring equal opportunities;
- The recognition of difference as a source of strength and human potential and valuing diversity within the organization and business strategy;
- Equality in working conditions and equal pay;
- Protection of parenting;
- Access to employment;
- Initial and continuous training;
- Work-life fair balance and
- Workplace harassment prevention.

For this reason FeedInov subscribes this GEP and is committed to put it in practice.

Ana Sofia Santos
CEO FeedInov



ANEXO I – MATRIZ DE AUTO DIAGNÓSTICO
ANEX I – SELF DIAGNOSIS MATRIX



ANEXO I – MATRIZ AUTODIAGNÓSTICO PLANO PARA A IGUALDADE 2022 | FEEDINOV COLAB

| | SIM | NÃO | OBS. |
|---|-----|-----|-----------------------------------|
| ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES | | | |
| A empresa tem publicado no seu sítio da internet e na intranet (se existente) o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens? | | x | |
| A empresa tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens? | | x | |
| 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? | | x | |
| A empresa estabeleceu ou tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens? | | x | |
| A empresa procedeu à criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens, tendo formalizado as respetivas competências? | x | | A entrar em funcionamento em 2022 |
| Em todos os instrumentos da empresa, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo? | | x | |
| No ano de referência, a empresa afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens? | | 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 | |
| A empresa divulga interna e externamente o seu compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens? | | x | |
| A empresa divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens? | | x | |
| 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? | | x | |



ANEXO I – MATRIZ AUTODIAGNÓSTICO PLANO PARA A IGUALDADE 2022 | FEEDINOV COLAB

| | | | |
|--|---|---|--|
| 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? | x | | |
| 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? | x | | |
| 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? | x | | |
| A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do género 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)? | x | | |
| A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do género 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? | x | | |
| 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? | x | | |
| 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 | |
| IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO | | | |



| Anúncios, Seleção e Recrutamento | | | |
|---|---|--|----|
| Os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género, sendo elaborados pela empresa de forma objetiva e transparente? | 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? | x | | |
| A empresa proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género? | x | | |
| Na constituição de equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens? | 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? | | | NA |
| A empresa encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as | | | NA |
| 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 | | |
| 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 | | |
| 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 | | |
| 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 | | |
| Período Experimental | | | |



ANEXO I – MATRIZ AUTODIAGNÓSTICO PLANO PARA A IGUALDADE 2022 | FEEDINOV COLAB

| | | | |
|---|---|--|----|
| 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? | x | | |
| Não renovação de contratos | | | |
| Práticas discriminatórias | | | |
| A empresa substituiu temporariamente a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente do trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos? | | | NA |
| FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA | | | |
| A empresa, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens? | | | NA |
| 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? | | | NA |
| A formação promovida na/pela empresa é oferecida no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido? | x | | |
| 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? | | | NA |
| A empresa assegura a oportunidade a mulheres e a homens de terem igual acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei? | x | | |
| Em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, a empresa concede, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção? | | | NA |
| IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO | | | |



| Avaliação de Desempenho | | | |
|--|---|--|----|
| Na empresa, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação (direta ou indireta) baseada no sexo e/ou qualquer penalização decorrente do exercício de responsabilidades familiares? | | | NA |
| A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na avaliação de desempenho para prevenir enviesamentos de género? | | | NA |
| Existe algum sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho? | | | NA |
| As ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho são aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens e mulheres? | | | NA |
| A empresa divulga o modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo, junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas? | | | NA |
| 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? | x | | |
| 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? | 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? | 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? | x | | |



ANEXO I – MATRIZ AUTODIAGNÓSTICO PLANO PARA A IGUALDADE 2022 | FEEDINOV COLAB

| | | | |
|---|---|--|----|
| A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas? | | | NA |
| A empresa tem implementado um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia? | | | NA |
| 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? | | | NA |
| A empresa promove ações de formação, práticas de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/amadrinhamento (sponsorship) para facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares? | | | NA |
| A empresa promove práticas de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/amadrinhamento (sponsorship) para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo, de direção e de chefia? | | | NA |
| 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 contactos, a visibilidade e a projeção do seu trabalho, e de desenvolver competências ao nível da liderança? | | | NA |
| A empresa, quando tem de seleccionar alguém para uma posição internacional, procura assegurar um tratamento equitativo das candidaturas no que concerne à aplicação do princípio da igualdade e não discriminação? | 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? | | | NA |
| 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 networking e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia? | | | NA |



ANEXO I – MATRIZ AUTODIAGNÓSTICO PLANO PARA A IGUALDADE 2022 | FEEDINOV COLAB

| | | | |
|--|---|---|--------------------------|
| A empresa participa em eventos da comunidade 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? | | | NA |
| 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? | x | | |
| A empresa cumpre a representação mínima de pessoas de cada sexo relativa aos órgãos de administração, segundo o limiar estabelecido na Lei n.º 62/2017? (A 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 | |
| Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo no órgão de administração da empresa? | | | 20% mulheres, 80% homens |
| Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo nos órgãos de fiscalização da empresa? | | | NA |
| 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? | 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? | | 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? | | | NA |
| A empresa, na atribuição de retribuições complementares (p. 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? | x | | |



ANEXO I – MATRIZ AUTODIAGNÓSTICO PLANO PARA A IGUALDADE 2022 | FEEDINOV COLAB

| | | | |
|--|---|---|----|
| A empresa divulga a tabela salarial, onde consta o vencimento atribuído por profissão/categoria profissional, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respectivas estruturas representativas? | | x | |
| A empresa divulga os critérios de atribuição de prêmios de produtividade/desempenho, de assiduidade, de distribuição de lucros, etc., junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respectivas estruturas representativas? | | | NA |
| 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)? | | | NA |
| 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 Conselho de Ministros n.º 18/2014)? | | | NA |
| 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”? | x | | |
| 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”? | x | | |
| A descrição dos postos de trabalho e das funções é realizada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto para os postos de trabalho de predominância feminina, como para os de predominância masculina, no que diz respeito a qualificações, responsabilidade atribuída, experiência exigida, esforço psíquico e físico, e condições em que o trabalho é efetuado? | x | | |
| 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 | | |
| 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 prêmios de produtividade e assiduidade? | | | NA |



ANEXO I – MATRIZ AUTODIAGNÓSTICO PLANO PARA A IGUALDADE 2022 | FEEDINOV COLAB

| | | | |
|--|---|---|----|
| Os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina? | x | | |
| A empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas? | | x | |
| A empresa divulga informações sobre as remunerações junto das estruturas representativas de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal é solicitado? | | | NA |
| PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE | | | |
| Licenças/Licenças Partilhadas | | | |
| A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei? | | | NA |
| A empresa concede aos trabalhadores homens licenças parentais com duração superior à prevista na lei? | | | NA |
| A empresa concede às trabalhadoras licenças parentais com duração superior à prevista na lei? | | | NA |
| A empresa concede aos trabalhadores homens que foram pais benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei? | | | NA |
| A empresa concede às trabalhadoras que foram mães benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei? | | | NA |
| A empresa concede aos trabalhadores homens licenças por adoção com duração superior à prevista na lei? | | | NA |
| A empresa concede às trabalhadoras licenças por adoção com duração superior à prevista na lei? | | | NA |
| A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei? | | | NA |
| A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei? | | | NA |
| A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei? | | | NA |
| A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei? | | | NA |



ANEXO I – MATRIZ AUTODIAGNÓSTICO PLANO PARA A IGUALDADE 2022 | FEEDINOV COLAB

| | | | |
|--|---|--|----|
| A empresa procede a contratações para substituir temporariamente trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade? | | | NA |
| 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? | | | NA |
| A empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores? | | | NA |
| 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? | | | NA |
| Em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozaram a licença por interrupção da gravidez? | | | NA |
| Por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores tiveram direito a licença parental inicial? | | | NA |
| Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental exclusiva do pai? | | | NA |
| As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental exclusiva da mãe? | | | NA |
| 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? | | | NA |
| 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? | | | NA |
| Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozaram a licença por adoção? | | | NA |
| A empresa respeitou o direito a licença parental complementar, após comunicação do trabalhador ou da trabalhadora, nos termos da lei? | | | NA |
| A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a? | x | | |
| A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica? | | | NA |
| A empresa concede aos trabalhadores homens dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei? | | | NA |



ANEXO I – MATRIZ AUTODIAGNÓSTICO PLANO PARA A IGUALDADE 2022 | FEEDINOV COLAB

| | | | |
|---|---|--|----|
| A empresa concede às trabalhadoras dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei? | | | NA |
| 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? | | | NA |
| 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? | | | NA |
| A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para a adoção? | | | NA |
| A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável? | | | NA |
| A empresa respeitou o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais? | | | NA |
| A empresa respeita o direito a dispensa para aleitação do pai trabalhador e o direito a dispensa para amamentação ou aleitação da mãe trabalhadora? | | | NA |
| A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a filho/a? | x | | |
| A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a neto/a? | | | NA |
| 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? | | | NA |
| Formação para Reinserção Profissional | | | |



ANEXO I – MATRIZ AUTODIAGNÓSTICO PLANO PARA A IGUALDADE 2022 | FEEDINOV COLAB

| | | | |
|---|--|--|----|
| 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? | | | NA |
| 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? | | | NA |
| 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)? | | | NA |
| 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? | | | NA |
| A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho no período noturno? | | | NA |
| 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? | | | NA |
| Proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental | | | |
| 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? | | | NA |
| 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 | | | NA |
| 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? | | | NA |



ANEXO I – MATRIZ AUTODIAGNÓSTICO PLANO PARA A IGUALDADE 2022 | FEEDINOV COLAB

| | | | |
|---|---|--|----|
| 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? | | | NA |
| 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? | | | NA |
| 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 (p. ex. creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)? | | | NA |
| A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de proximidade (p. ex. lavandaria, catering/take-away, pequenas reparações)? | | | NA |
| A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar? | | | NA |
| A empresa tem medidas de apoio a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades específicas ao nível familiar (p. ex. famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores e trabalhadoras com netos/as de filhos/as adolescentes)? | | | NA |
| A empresa possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? | x | | |
| A empresa prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? | 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? | 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 matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dirigindo-a de forma igual aos trabalhadores e às trabalhadoras? | x | | |
| 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 | | |



ANEXO I – MATRIZ AUTODIAGNÓSTICO PLANO PARA A IGUALDADE 2022 | FEEDINOV COLAB

| | | | |
|---|---|---|----|
| A empresa encoraja os homens a usufruir de horário de trabalho flexível? | 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 | |
| A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu horário flexível? | x | | |
| A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu trabalho a tempo parcial? | x | | |
| 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? | | | NA |
| 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? | | | NA |
| Tendo havido aceitação, nos precisos termos em que foi requerido, de pedido de prestação de atividade em regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa cumpriu o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho? | | | NA |
| 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? | | | NA |
| Faltas | | | |
| A empresa concede períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos? | x | | |
| 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? | x | | |



ANEXO I – MATRIZ AUTODIAGNÓSTICO PLANO PARA A IGUALDADE 2022 | FEEDINOV COLAB

| | | | |
|---|---|--|----|
| 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, até quatro horas por trimestre, por cada um/a? | x | | |
| 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? | x | | |
| 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? | | | NA |
| 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? | | | NA |
| 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? | x | | |
| 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? | x | | |
| Jornada Contínua | | | |
| A empresa aplica, por iniciativa própria, a modalidade de jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica? | | | NA |
| 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? | | | NA |
| Meia Jornada | | | |



ANEXO I – MATRIZ AUTODIAGNÓSTICO PLANO PARA A IGUALDADE 2022 | FEEDINOV COLAB

| | | | |
|--|--|---|----|
| 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? | | | NA |
| PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO | | | |
| A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio no trabalho? | | X | |
| A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio sexual no trabalho? | | X | |
| 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, bullying, stalking e outras formas de violência de género no trabalho? | | 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? | | X | |
| Existem na empresa procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática do assédio? | | X | |
| 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? | | | NA |
| 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? | | | NA |
| Se a resposta foi “sim”: A empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio? | | | NA |
| 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? | | | NA |
| A empresa adotou código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho? | | X | |
| Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaurou procedimento disciplinar? | | | NA |







FeedInov

Estação Zootécnica Nacional, Qta da Fonte Boa

2005-048 Santarém