

**Código:** NE.PZ-PT.RH.013.CT.IG

**Denominação:** Política de Igualdade

Versão: 1.0

Âmbito: PreZero Portugal e empresas participadas<sup>1</sup>

Última atualização: 10/04/2023

Cancelamento para: Não aplicável

Data de publicação: 21/04/2023

Idioma versão original: Português

Aprovado por: Gestão de RH

Área de Emissão: Departamento Recursos Humanos

---

### **HISTÓRICO DE REVISÕES**

Versão	Data de Publicação	Razão e Resumo das Alterações	Cancela/Substitui:
1.0	21/04/2023	Criação de políticas	Não aplicável

### **Índice**

1. Introdução
2. Objetivo
3. Desenvolvimento da política
  - 3.1 *Recrutamento e Seleção*
  - 3.2 *Formação e desenvolvimento*
  - 3.3 *Progressão na carreira*
  - 3.4 *Tempo de trabalho e conciliação*
  - 3.5 *Saúde ocupacional*
  - 3.6 *Remuneração*
  - 3.7 *Comunicação*
  - 3.8 *Violência baseada no género*
  - 3.9 *Prevenção do assédio*

---

<sup>1</sup> Empresas participadas que estejam sob responsabilidade do Departamento de Recursos Humanos da PreZero Portugal.

## **1. Introdução**

O grupo PreZero está firmemente empenhado nos valores e princípios estabelecidos no seu Código de Ética Empresarial, no que diz respeito à promoção dos direitos individuais de todo o seu pessoal, especialmente os relacionados com a privacidade, dignidade, igualdade de oportunidades entre homens e mulheres ou com trabalhadores portadores de deficiência. Tudo isto com o objetivo de alcançar um ambiente de trabalho e um clima em que o respeito prevaleça entre as pessoas, erradicando qualquer conduta discriminatória que possa implicar uma agressão contra estes direitos.

Ao longo dos anos, tem sido realizado um intenso trabalho de sensibilização e comunicação de procedimentos e políticas de igualdade, e tem sido aumentada uma consciência interna clara entre os profissionais da organização relativamente ao valor da diversidade na gestão de pessoas. Os planos de igualdade atualmente em vigor nasceram com a vocação de continuidade das medidas que têm sido críticas para a implementação de procedimentos que promovam a igualdade de oportunidades e proponham novas medidas que façam avançar estas questões para continuar a ser uma referência tanto a nível interno como a nível de outras organizações e, acima de tudo, alinhadas com as necessidades da sociedade e das comunidades em que estamos a operar em relação a esta matéria.

Esta política aplica-se a todos os trabalhadores da PreZero Portugal e empresas participadas, definindo-se de acordo com a Lei nº 7/2009 de 12 fevereiro – Código Trabalho e Lei n.º 4/2019 de 10 de janeiro.

## **2. Objetivo**

Os principais objetivos desta política são:

- Garantir o princípio da igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens;
- Melhorar a presença equilibrada dos géneros, facilitando o acesso ao emprego e a sua promoção em condições de igualdade, para promover carreiras profissionais de acordo com as políticas da empresa, especialmente no caso do género menos representado.
- Promover a eliminação das desigualdades para evitar desequilíbrios entre homens e mulheres.
- Prevenir e combater a discriminação indireta e erradicar qualquer conduta discriminatória baseada no sexo.

- Incentivar a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e trabalhadoras, promovendo medidas de conciliação que permitam a construção de uma cultura de flexibilidade que favoreça um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, atendendo às exigências da mão-de-obra e das comunidades em que a empresa opera.
- Promover a sensibilização nos fóruns internos e externos para contribuir para a erradicação de qualquer tipo de violência baseada no género, favorecendo a integração e proteção dos trabalhadores vítimas de violência baseada no género.
- O compromisso de responsabilidade empresarial assumido pelas empresas às quais os planos de igualdade são aplicados.
- Garantir que mulheres e homens com deficiência, enquanto nossos trabalhadores ou candidatos a emprego, possam exercer os mesmos direitos e estar sujeitos às mesmas obrigações que os restantes trabalhadores.
- A contratação e integração de pessoas com deficiência, no âmbito de uma política de igualdade de oportunidades e benefícios das empresas, onde estão plasmados os valores da inclusão e da diversidade, melhora a perceção da sociedade sobre a imagem e reputação das mesmas.

### **3. Desenvolvimento da política**

As medidas determinadas nesta política são estabelecidas de acordo com as seguintes áreas de ação específicas:

- Recrutamento e Seleção
- Formação e desenvolvimento
- Progressão na carreira
- Tempo de trabalho e conciliação
- Saúde ocupacional
- Remuneração
- Comunicação
- Violência baseada no género
- Prevenção do assédio

Dentro de cada uma delas, são definidas medidas específicas a serem implementadas, com identificação dos objetivos a alcançar.

### 3.1 Recrutamento e Seleção

Medida	Objetivo(s)	Alcance
<b>Revisão do Manual de Políticas de RH</b>	Garantir a objetividade e a igualdade de oportunidades nos processos de seleção levados a cabo em cada uma das empresas e respetivos departamentos.	Equipas com responsabilidade pela seleção de trabalhadores
<b>Avaliação periódica dos requisitos das ofertas de emprego</b>	Eliminar qualquer discriminação nos requisitos dos empregos oferecidos através de qualquer meio.	Trabalhadores de Suporte
<b>Seleção de fornecedores</b>	Assegurar um processo de seleção livre de qualquer discriminação: - Inclusão de cláusulas de igualdade de tratamento e de oportunidades nos Contratos dos fornecedores de Recrutamento.	PreZero Portugal e empresas participadas
<b>Mensagem de igualdade nos anúncios de ofertas de emprego</b>	Transmitir o compromisso da empresa para com a igualdade e diversidade.	Todos os trabalhadores
<b>Guia "Como fazer uma entrevista"</b>	Divulgar as melhores práticas em entrevistas de recrutamento.	Departamento de Recursos Humanos

<b>Revisão das descrições de funções</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assegurar que a descrição corresponde ao desempenho real exigido pelo trabalho, eliminando qualquer tipo de segregação ocupacional;</li> <li>- Quebrar os estereótipos de género ou deficiência e garantir que a linguagem segregatória não é utilizada.</li> </ul>	Todos os trabalhadores
<b>Novas contratações</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantir um processo de seleção sem qualquer discriminação.</li> <li>- Detetar possíveis anomalias no processo de seleção.</li> </ul> <p><b>Indicadores:</b> Nº de inquéritos por ano e resultados.</p>	Novas contratações, exceto sub-rogações
<b>Entrevista de Saída</b>	Melhorar o conhecimento da empresa através da opinião daqueles que partem voluntariamente, e antecipar possíveis situações de conflito ou discriminação que possam surgir de acordo com os compromissos estabelecidos no plano de igualdade.	Trabalhadores que pedem demissão

### 3.2 Formação e desenvolvimento

Medida	Objetivo(s)	Alcance
<b>Formação de Acolhimento com Módulo de Igualdade</b>	Formação em igualdade no âmbito dos programas institucionais consolidados nas ações de formação empresarial da empresa.	Novas contratações
<b>Formação específica para mulheres em cargos de chefia</b>	Melhorar a presença de mulheres em posições de responsabilidade.	Trabalhadores com cargos de gestão
<b>Formação em “Liderança Responsável”</b>	Formar a linha de responsabilidade da empresa e das equipas em matéria de Igualdade e conciliação responsável.	Trabalhadores com cargos de gestão
<b>Formação adaptada em casos de redução das horas de trabalho devido ao exercício dos direitos de equilíbrio entre trabalho e vida privada</b>	Garantir que os direitos de equilíbrio entre a vida profissional e familiar não implicam uma saída do mercado de trabalho para aqueles que os exercem.	Todos os trabalhadores
<b>Formação oferecida durante as horas de trabalho e/ou através de plataforma de e-learning, salvo acordo em contrário entre as partes.</b>	Promover um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.	Todos os trabalhadores

### 3.3 Progressão na carreira

Medida	Objetivo(s)	Alcance
<b>Análise do preconceito de gênero ou deficiência no processo de avaliação</b>	Medir o gênero ou deficiência no processo de avaliação a fim de excluir preconceitos de gênero e discriminação	Trabalhadores com cargos de gestão
<b>Comunidade das mulheres na Prenet</b>	Estabelecer mecanismos internos que permitam a promoção e visibilidade do talento feminino interno para futuros cargos de responsabilidade.	Trabalhadores com cargos de gestão
<b>Monitorização da incorporação de mulheres em posições do Comité de Gestão.</b>	Estabelecer um quadro de acompanhamento sobre a incorporação das mulheres nos cargos do Comité de Gestão com o objetivo de tornar visíveis os cargos de responsabilidade ocupados pelas mulheres.	Comité
<b>Divulgar casos reais de progressão na carreira</b>	Sensibilizar e divulgar as referências internas da empresa.	Todos os trabalhadores

### 3.4 Tempo de trabalho e conciliação

Medida	Objetivo(s)	Alcance
<b>Dia de trabalho flexível</b>	Responder às exigências de flexibilidade e conciliação dos trabalhadores expressas nos inquéritos sobre o clima de trabalho, bem como nos inquéritos focalizados: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Horários de início/fim flexíveis, de acordo com cada centro.</li> <li>- Hora de almoço reduzida para 30 minutos se o trabalhador assim o desejar, com um máximo de uma hora.</li> </ul>	Todos os trabalhadores
<b>Divulgação das medidas internas para <i>Work Life Balance</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inclusão das medidas estabelecidas no plano de equilíbrio trabalho família neste plano de igualdade, bem como a sua atualização e renovação de acordo com as exigências que surjam;</li> <li>- Divulgação em toda a empresa medidas incluídas na lei da igualdade, a fim de divulgar os direitos relacionados com o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada.</li> </ul>	Todos os trabalhadores
<b>Inclusão de novas modalidades no gozo do direito ao aleitamento materno</b>	Facilitar o gozo do direito de amamentar de acordo com as necessidades pessoais do empregado que requer o uso deste direito.	Todos os trabalhadores

<b>Extensão de licenças de ausência para cuidar de membros da família</b>	Conciliar a vida pessoal e profissional através de novas fórmulas não incluídas na legislação atual.	Todos os trabalhadores
<b>Promoção de medidas de conciliação da vida pessoal, familiar e profissional com base nos avanços tecnológicos</b>	Melhorar as condições de vida e o desenvolvimento profissional dos trabalhadores através da implementação progressiva de medidas de equilíbrio trabalho-família, apoiadas por avanços tecnológicos que permitem a otimização do tempo.	Todos os trabalhadores

### 3.5 Saúde ocupacional

<b>Medida</b>	<b>Objetivo(s)</b>	<b>Alcance</b>
<b>Adaptação à perspetiva do género dos instrumentos utilizados na prevenção dos riscos profissionais e da saúde e segurança no trabalho.</b>	Promover políticas de prevenção dos riscos profissionais e de saúde e segurança no trabalho, numa perspetiva de género.	Todos os trabalhadores
<b>Medidas preventivas para diminuir os riscos em mulheres grávidas e lactantes</b>	Estabelecer medidas preventivas necessárias para a eliminação de riscos específicos durante a gravidez ou amamentação.	Todos os trabalhadores

<b>Medida para ação em caso de notificação de gravidez ou amamentação</b>	Garantir a saúde das trabalhadoras grávidas ou em período de amamentação.	Todos os trabalhadores
---------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------	------------------------

### 3.6 Remuneração

<b>Medida</b>	<b>Objetivo(s)</b>	<b>Alcance</b>
<b>Introdução de mecanismos para detetar o fosso salarial.</b>	Detetar o fosso salarial, analisar os dados e propor medidas para o minimizar em 5%.	Todos os trabalhadores

### 3.7 Comunicação

<b>Medida</b>	<b>Objetivo(s)</b>	<b>Alcance</b>
<b>Campanhas de comunicação e sensibilização</b>	Sensibilizar o pessoal para os aspetos relevantes da Lei da Igualdade, práticas implementadas na empresa e o seu compromisso com a igualdade entre mulheres e homens, quebrando estereótipos de género e valorizando a diversidade.	Todos os trabalhadores

### 3.8 Violência baseada no género

Medida	Objetivo(s)	Alcance
<b>Cumprimento dos direitos das trabalhadoras vítimas de violência baseada no género, de acordo com a legislação em vigor</b>	Assegurar o cumprimento dos direitos das trabalhadoras vítimas de violência de género, tal como estabelecido na Resolução do Conselho de Ministros n.º 102/2013, de 31 de dezembro <sup>2</sup> e Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio <sup>3</sup> .	Todos os trabalhadores
<b>Supervisionar casos internos</b>	Apoiar internamente a pessoa que apresenta a situação descrita (trabalhadora vítima de violência baseada no género), a fim de facilitar o acesso às medidas relevantes através dos canais de comunicação da empresa.	Todos os trabalhadores

<sup>2</sup> V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género (2014-2017)

<sup>3</sup> Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030

### 3.9 Prevenção do assédio

Medida	Objetivo(s)	Alcance
<p><b>Sensibilizar para a prevenção do assédio sexual no local de trabalho</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Divulgar e informar sobre o plano de igualdade implementado em PreZero Portugal;</li> <li>- Transmitir os processos internos do PreZero Portugal que garantem as boas práticas em termos de igualdade de oportunidades;</li> <li>- Informar sobre os canais internos de comunicação de possíveis comportamentos inadequados;</li> <li>- Ilustrar com exemplos reais e em situações linguísticas simples que permitam a identificação de boas e más práticas;</li> <li>- Gerar uma cultura de tolerância zero para comportamentos inadequados.</li> </ul>	<p>Todos os trabalhadores</p>
<p><b>Atualização do Protocolo de Prevenção de Assédio</b></p>	<p>Responder às exigências e incluir medidas de apoio às vítimas de situações de local de trabalho, assédio sexual ou baseado no género.</p>	<p>Todos os trabalhadores</p>