

## RELATÓRIO DE DIAGNÓSTICO 2020/2021

### E

## PLANO PARA A IGUALDADE 2022

### 1. INTRODUÇÃO

O Mercado de Trabalho em Portugal é caracterizado por um conjunto de assimetrias significativas no que concerne à diferenciação laboral entre Mulheres e Homens, pese embora o crescimento notável da participação profissional feminina na segunda metade do século XX. Este quadro não é estranho à generalidade dos países das sociedades contemporâneas, ainda que com algumas especificidades diferenciadoras relativamente ao nosso País, quer por questões culturais quer por questões económicas. O sexo feminino assume, na atualidade, uma proporção bastante relevante na força de trabalho, atingindo nas faixas jovens, valores numéricos muito próximos dos do sexo masculino. Ao crescimento quantitativo da sua presença na população profissionalmente ativa não têm vindo a corresponder idênticas condições, numa perspetiva qualitativa, tal como se evidencia na segregação horizontal e vertical e no diferencial de remunerações entre os dois sexos.

As preocupações das políticas nacionais e europeias vão no sentido da definição de medidas que alterem este quadro social e económico e promovam condições de inserção profissional e de desenvolvimento de carreiras em igualdade de circunstâncias para ambos os géneros.

A igualdade de género é pois, fundamental para o progresso e para a coesão social, sendo de extrema importância a adoção de uma perspetiva transversal, (mainstreaming) para todas as políticas e nos diversos contextos sociais.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, e o Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, consagram a obrigatoriedade de as empresas do setor empresarial do Estado adotarem Planos de Igualdade, traduzindo desse modo o compromisso para a eliminação efetiva de discriminações e facilitando a concretização de uma política de igualdade de tratamento e oportunidades entre géneros.

Esta política legislativa tem vindo a ser materializada com a publicação de alguns diplomas legais, designadamente:

- A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, nos termos da qual as entidades do setor público empresarial estão obrigadas, desde 1 de janeiro de 2018, a garantir que a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização não seja inferior a 33,3%.
- A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, tendo em vista mais e melhor informação para a opinião pública e para as próprias empresas, a exigência às empresas de uma política remuneratória transparente e o reforço do papel da Autoridade para as Condições do Trabalho e da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- O Despacho Normativo n.º 18/2019, de 17 de junho, que determina nomeadamente os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais.

## **2. ÂMBITO**

O presente Plano para a Igualdade aplica-se às Colaboradoras e aos Colaboradores da PARVALOREM.

A PARVALOREM foi constituída em 2010 no âmbito da reestruturação do BPN e as medidas subjacentes à mesma, determinadas pelos Despachos de Sua Excelência o Senhor Secretário de Estado do Tesouro e Finanças n.º 739/10-SETF, de 19 de julho, n.º 875/10-SETF, de 19 de agosto e n.º 19070-A/2010-SETF, de 15 de dezembro.

A PARVALOREM tem por objeto exclusivo a prestação de serviços de consultoria; prestação de serviços administrativos, de aprovisionamento, operacionais e informáticos; aquisição para a sociedade de títulos ou de créditos e correlativa gestão de carteira de títulos ou de créditos pertencentes à sociedade; aquisição de imóveis para revenda no âmbito destas atividades.

A PARVALOREM foi criada para adquirir, gerir e recuperar os ativos então detidos pelo BPN.

Nesse âmbito, a 10 de fevereiro de 2012 ocorreu o destaque e transferência, por trespasse, das unidades que correspondiam aos gabinetes, direções, unidades, núcleos e atividades e serviços centrais que integravam a Direção de Meios do BPN com todos os meios tangíveis e intangíveis, bem como os meios humanos, que se encontravam afetos à respetiva atividade.

O quadro inicial de pessoal da PARVALOREM foi constituído pelos 635 trabalhadores afetos à mencionada Direção de Meios.

O regime laboral aplicável a estes trabalhadores é o decorrente do Acordo Coletivo de Trabalho do Setor Bancário de 2008 (ACT 2008), publicado no Boletim de Trabalho e Emprego (BTE) n.º 3 de 22 de janeiro de 2009 e no BTE n.º 39, de 22 de outubro de 2010 (no âmbito de alterações ocorridas).

Em 2021, foi revisto e celebrado novo Acordo Coletivo de Trabalho (ACT 2021) entre a PARVALOREM e os vários Sindicatos da Banca, conforme se indica:

- ◆ Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias, Mais Sindicato – publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 6 de 15/02/2021;
- ◆ Federação dos Sindicatos Independentes da Banca FSIB – publicado no Boletim n.º 5 de 08/02/2021;
- ◆ SBN – Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal – Boletim do Trabalho e Emprego n.º 12 de 29/03/2021.

O novo ACT incorporou a tabela salarial prevista no ACT de 2008.

Nas matérias não consagradas no Acordo Coletivo de Trabalho vigora o disposto no Código do Trabalho.

Os(as) trabalhadores(as) do Universo PARVALOREM, encontram-se, na atualidade, integrados e a descontar para a Segurança Social, nos termos do Decreto-Lei n.º 88/2012, de 11 de abril, assegurando esta as eventualidades de doença, invalidez e morte, bem como as pensões de reforma (tendo a quantia provisionada no Fundo de Pensões do BPN sido transferida para a Caixa Geral de Aposentações, I. P. (CGA, I. P.)).

Ao abrigo do Acordo de Empresa em vigor, o quadro de pessoal da PARVALOREM beneficia, na sua grande maioria, do Serviço de Assistência Médico-Social (SAMS), existindo uma pequena percentagem, abrangida por um Seguro de Saúde.

À data de 31.12.2020 a PARVALOREM tinha um quadro de pessoal de 135 trabalhadores.

No âmbito dos objetivos de maximização de resultados e redução de encargos, prevê-se uma redução gradual do volume de serviços prestados pela PARVALOREM às restantes empresas (IMOFUNDOS, SGOIC, S.A. e BANCO EFISA, S.A.), à medida que forem sendo concluídos os processos de alienação de ativos e das próprias participações sociais.

Para além da prestação dos serviços em causa (e equivalentes), a PARVALOREM dedica-se, essencialmente, à atividade de recuperação dos créditos que integram a carteira segregada do balanço individual e consolidado do BPN (e por si adquiridos no quadro das medidas de saneamento já mencionadas). Por esse facto a atividade da PARVALOREM tem vindo a ser reduzida ao longo dos anos, na medida em que os ativos sob gestão (crédito e imóveis) também têm vindo a reduzir.

A PARVALOREM tem desde o início da sua atividade, a sua missão e objetivos muito bem definidos, com vista à implementação de medidas para a sua liquidação e conseqüente encerramento, motivo pelo qual vem sendo reestruturada à medida da redução da sua atividade.

Encontrou-se a decorrer, até final do mês de setembro de 2021, um novo Programa de Rescisões por Mútuo Acordo (RMA), que visou a redução do número de colaboradores da PARVALOREM, de forma a adaptar a estrutura às reais e atuais necessidades da sociedade.

A PARVALOREM é uma Empresa reclassificada, tendo por esse motivo limitações impostas pelo Orçamento de Estado e pela Lei de Execução Orçamental, que se aplica a cada ano, não havendo autorização por parte da Tutela para incrementos remuneratórios para além dos que decorrem das promoções obrigatórias por mérito e estabelecidas no Acordo de Empresa, mantendo a tabela salarial inalterada desde 2008.

## NOTAS ADICIONAIS E COMPLEMENTARES

- ◆ Por Despacho n.º 49/MTSSS/2021 – XXII de 19/04/2021 a PARVALOREM foi declarada empresa em reestruturação;
- ◆ Encontrou-se a decorrer, até final do mês de setembro de 2021, um Programa de Rescisões por Mútuo Acordo 2021 (PRMA), de adesão necessariamente voluntária, que se destinou a todo o quadro de pessoal e que prevê a cessação da relação laboral até ao final de 2021, salvo circunstâncias excepcionais de funcionamento da empresa que aconselhem um período de transição superior;

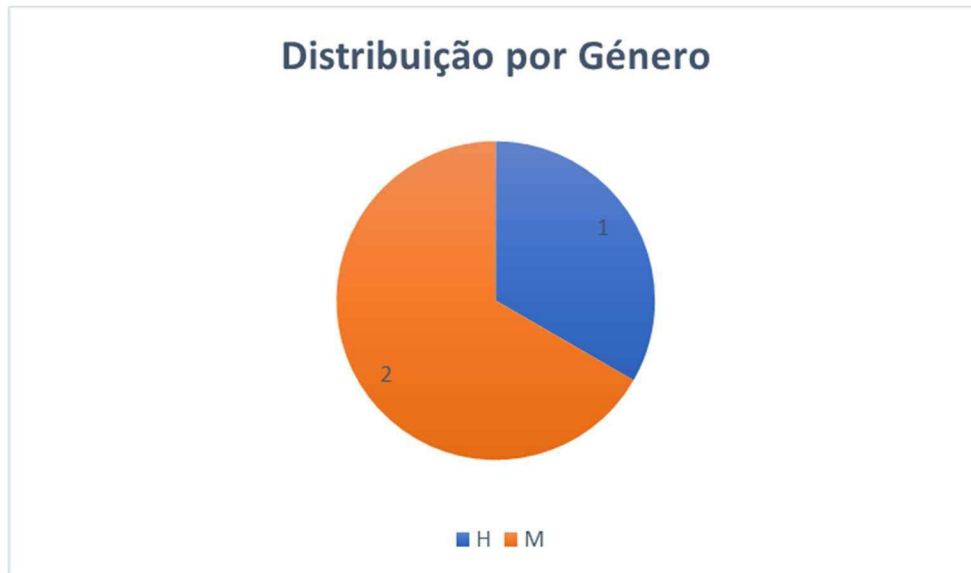
- ◆ A adesão ao PRMA, maioritariamente de trabalhadores, e a subsequente cessação, em 2021 e 2022, dos contratos de trabalho, contribuirão para um maior equilíbrio e equidade entre homens e mulheres;
- ◆ Considerando a missão que lhe está cometida, a PARVALOREM tem promovido soluções de empregabilidade para as(os) suas(seus) Colaboradoras e Colaboradores, sempre numa base voluntária e garantindo a não discriminação em função do género, religião, etnia, entre outros...;
- ◆ A PARVALOREM é uma empresa Reclassificada do Setor Empresarial do Estado que obedece à disciplina orçamental, encontrando-se, no contexto particular da sua missão, condicionada quanto a eventuais ajustamentos remuneratórios entre Colaboradores(as) a exercer a mesma função;  
No mesmo sentido, ainda que o sistema de avaliações exista e decorra de forma natural e anualmente conforme previsto por Lei, não há promoções para além das obrigatórias ao abrigo do Acordo de Empresa e que são 15% das(os) Colaboradoras(es) até ao nível 9. Nesse sentido, as Colaboradoras e os Colaboradores com nível igual ou superior ao 10 não têm promoções nem atualizações salariais desde 2008;
- ◆ A tabela remuneratória em vigor é a decorrente do ACT de 2021, que incorporou a tabela do ACT Bancário de 2008 e que identifica a remuneração aplicável a cada nível, nomeadamente em função da categoria. Contudo, a remuneração de cada colaborador(a) está condicionada ao seu contrato de trabalho e progressão na carreira ou condições negociadas no Banco, pelo que há remunerações complementares de diversa natureza e valor que não obedecem a um padrão por categoria ou função.

Considerando o enquadramento supra descrito, em particular a missão, objetivos e realidade da PARVALOREM, a Empresa não reúne condições para desenvolver um Plano de Igualdade que cumpra todos os requisitos legalmente exigidos.

Não obstante, no contexto das vicissitudes inerentes a uma Empresa (por natureza) em reestruturação e apesar de todas as imposições legais que lhe são aplicáveis, a PARVALOREM tem garantido, e continuará a garantir uma linguagem inclusiva, a não discriminação no trabalho, na igualdade de oportunidades, no acesso a ações de formação, nas avaliações de desempenho, no cumprimento da legislação do trabalho e no respeito do seu quadro de pessoal.

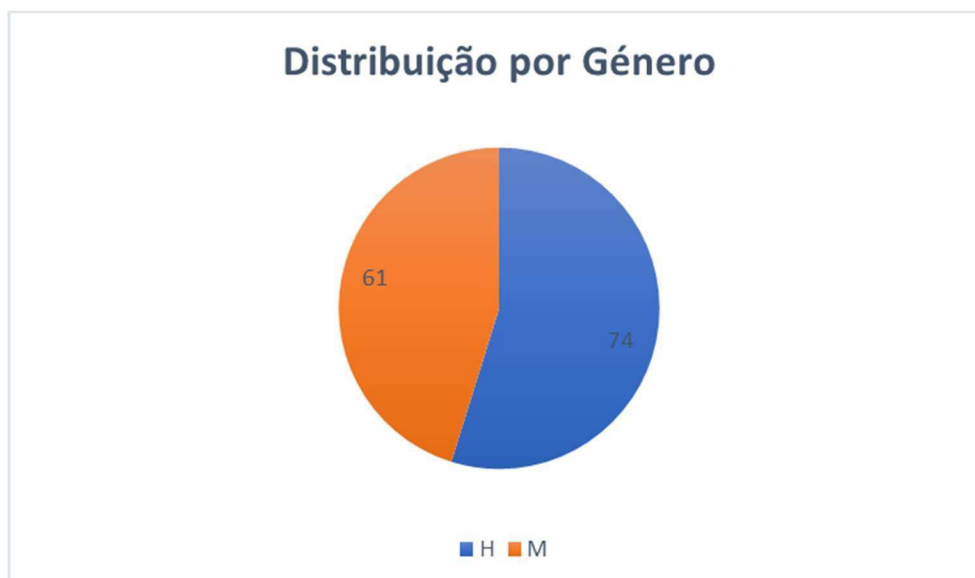
### 3. CLASSIFICAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL E POLÍTICAS VIGENTES

#### 3.1 A) DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO – CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



O Conselho de Administração em funções na PARVALOREM desde 18 de março de 2019, por nomeação do Acionista, é composto por duas Mulheres e um Homem. O Conselho de Administração que cessou funções naquela data era composto por dois Homens e uma Mulher.

#### B) DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO – COLABORADORES



A PARVALOREM tinha no seu quadro de pessoal a 31 de dezembro de 2020, 135 colaboradores, repartidos por Miraflores -Lisboa e Porto, cuja distribuição por género era de 61 mulheres e 74

homens.

Os homens representam 54,81% e as mulheres 45,19% do total de colaboradores quadro de pessoal da Empresa.

De referir que na PARVALOREM não existe a admissão de novos(as) colaboradores(as), mas sim a diminuição dos(as) existentes, em virtude dos pretéritos processos de despedimento coletivo e de Acordos de Rescisão por Mútuo Acordo.

### 3.2 DISTRIBUIÇÃO POR IDADES

Grupo Etário	Género			Representação		Peso Relativo	
	M	H	TOTAL	M	H	M	H
inferior a 30 anos	0	0	0	-	-	0,00%	0,00%
dos 30 aos 39 anos	6	6	12	50,00%	50,00%	4,44%	4,44%
dos 40 aos 49 anos	32	35	67	47,76%	52,24%	23,70%	25,93%
dos 50 aos 59 anos	21	29	50	42,00%	58,00%	15,56%	21,48%
superior a 59 anos	2	4	6	33,33%	66,67%	1,48%	2,96%
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>74</b>	<b>135</b>	<b>45,19%</b>	<b>54,81%</b>	<b>45,19%</b>	<b>54,81%</b>

A faixa etária da maioria dos Colaboradores e das Colaboradoras, em 31 de dezembro de 2020, situa-se entre os 40 e os 49 anos, o que representa 49,63% do quadro de pessoal (23,70% de mulheres e 25,93% de homens), seguindo-se a faixa etária entre os 50 e os 59 anos, que evidencia 37,04% do quadro de pessoal da Empresa, em que a percentagem das mulheres é de 15,56% e a dos homens é de 21,48% relativamente ao n.º total. A Empresa não tem Colaboradoras e Colaboradores na faixa etária inferior a 30 anos, o que decorre da ausência de admissões.

### 3.3 DISTRIBUIÇÃO POR QUALIFICAÇÕES (HABILITAÇÕES ACADÉMICAS)

Habilitações Literárias	Género			Representação		Peso Relativo	
	M	H	TOTAL	M	H	M	H
1º Ciclo do ensino básico	0	0	0	-	-	0,00%	0,00%
2º Ciclo do ensino básico	0	1	1	0,00%	100,00%	0,00%	0,74%
3º Ciclo do ensino básico	4	7	11	36,36%	63,64%	2,96%	5,19%
Ensino secundário	22	29	51	43,14%	56,86%	16,30%	21,48%
Ensino superior	35	37	72	48,61%	51,39%	25,93%	27,41%
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>74</b>	<b>135</b>	<b>45,19%</b>	<b>54,81%</b>	<b>45,19%</b>	<b>54,81%</b>

Relativamente às habilitações académicas do quadro de pessoal verifica-se que 53,33% têm formação superior.

Das 61 mulheres, 57,37% tem formação superior e 36,06% tem o ensino secundário. Dos 74 homens, 50% tem formação superior e 36,19% tem o ensino secundário. No que respeita ao 1.º, 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, verificamos que as mulheres representam 2,96% e os homens representam 5,93%.

### 3.4 DISTRIBUIÇÃO POR ÁREA DE FORMAÇÃO

Distribuição por Áreas de Estudo - Ensino Superior	Género			Representação		Peso Relativo	
	M	H	TOTAL	M	H	M	H
Agricultura, Silvicultura e Pescas	2	0	2	0,00%	0,00%	2,78%	0,00%
Engenharia e técnicas afins	0	1	1	0,00%	100,00%	0,00%	1,39%
Ciências Empresariais	11	16	27	40,74%	59,26%	15,28%	22,22%
Ciências Sociais e do Comportamento	9	11	20	45,00%	55,00%	12,50%	15,28%
Direito	7	3	10	70,00%	30,00%	9,72%	4,17%
Humanidades	2	0	2	100,00%	0,00%	2,78%	0,00%
Informação e Jornalismo	1	1	2	50,00%	50,00%	1,39%	1,39%
Informática	2	5	7	28,57%	71,43%	2,78%	6,94%
Ciências da Educação	1	0	1	100,00%	0,00%	1,39%	0,00%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>37</b>	<b>72</b>	<b>48,61%</b>	<b>51,39%</b>	<b>48,61%</b>	<b>51,39%</b>

No total de 72 Colaboradores e Colaboradoras com formação superior, as áreas com maior peso são as das Ciências Empresariais (37,5%), Ciências Sociais e do Comportamento (27,78%) e Direito (13,89%), que representam 79,17% do universo considerado.

### 3.5 DISTRIBUIÇÃO POR GRUPOS PROFISSIONAIS

Como empresa do Setor Empresarial do Estado (SEE), as Colaboradoras e os Colaboradores foram agrupados de acordo com as categorias do SIOE (Sistema de Informação dos Organismos do Estado).

Grupo Profissional	Género			Representação		Peso Relativo	
	M	H	TOTAL	M	H	M	H
Dirigente intermédio de 1º grau	2	15	17	11,76%	88,24%	1,48%	11,11%
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes	2	7	9	22,22%	77,78%	1,48%	5,19%
Técnico Superior	24	20	44	54,55%	45,45%	17,78%	14,81%
Informático	0	4	4	0,00%	100,00%	0,00%	2,96%
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	1	1	0,00%	100,00%	0,00%	0,74%
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	33	27	60	55,00%	45,00%	24,44%	20,00%
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>74</b>	<b>135</b>	<b>45,19%</b>	<b>54,81%</b>	<b>45,19%</b>	<b>54,81%</b>

Identifica-se uma maior concentração de homens nos grupos profissionais de cargos dirigentes intermédios de 1.º grau, que representam 11,11% do total dos/das Colaboradores(as), sendo que



nas mulheres essa percentagem é de 1,48%. No que respeita ao Grupo profissional de Técnicos Superiores, que representam 32,59% do total dos/das Colaboradores/(as), temos uma maior percentagem de mulheres, que é de 17,78%, sendo que nos homens é de 14,81%. Ambas as situações resultam da natureza desta empresa, da sua constituição no âmbito do processo de reprivatização do BPN, do seu enquadramento institucional e do contrato de trespasse que operou a transição do quadro de pessoal do Banco para a Parvalorem.

O grupo profissional mais representativo situa-se nos Assistentes técnicos, técnicos de nível intermédio e pessoal administrativo, que representam 44,44% do total dos(as) Colaboradores(as), distribuindo-se percentualmente em 23,70% de mulheres e 20,74% de homens, diferenciação que demonstra e segue o princípio acima inferido.

### 3.6 DISTRIBUIÇÃO POR CARGOS DE CHEFIA

Dirigentes	Género			Representação		Peso Relativo	
	M	H	TOTAL	M	H	M	H
Diretor	2	15	17	11,76%	88,24%	7,69%	57,69%
Chefias	2	7	9	22,22%	77,78%	7,69%	26,92%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>22</b>	<b>26</b>	<b>15,38%</b>	<b>84,62%</b>	<b>15,38%</b>	<b>84,62%</b>

As categorias profissionais de Direção, Coordenação e Chefia, são ocupadas em 15,38 % por mulheres e 84,62% por homens. Esta situação deriva da estrutura herdada do BPN, não tendo a PARVALOREM condições para alterar a realidade atual, pela sua natureza predominantemente estática.

### 3.7 DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO DA RETRIBUIÇÃO MENSAL EFETIVA

GÉNERO	N.º	%
<b>M</b>	<b>61</b>	<b>37,10</b>
<b>H</b>	<b>74</b>	<b>62,90</b>
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>100</b>

Na PARVALOREM observa-se o princípio de tratamento igual e indiferenciado do seu quadro de pessoal, independentemente do género. A diferenciação verificada na distribuição da remuneração mensal efetiva entre homens e mulheres também está justificada pela situação estática demonstrada, das categorias profissionais de Direção, Coordenação e Chefia serem ocupadas em 15,38 % por mulheres e em 84,62% por homens.

### 3.8 DISTRIBUIÇÃO POR VOLUME DE FORMAÇÃO

<b>GÉNERO</b>	<b>COLABORADORES</b>	<b>HORAS DE FORMAÇÃO</b>	<b>N.º FORMANDOS</b>
<b>M</b>	61	416	29
<b>H</b>	74	575	45
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>991</b>	<b>74</b>

No ano de 2020, relativamente à formação profissional, e pese embora a existência de um plano de ações de formação (tendo em conta não só as necessidades demonstradas através de um diagnóstico solicitado a todas as direções, como no processo de avaliação de desempenho), o mesmo não foi realizado conforme planeado em virtude da situação pandémica originada pela Covid 19, que se refletiu na vida de todas as pessoas e das empresas.

Nesse contexto e em consequência dessa realidade, o arranque da formação profissional foi bastante tardio e teve como prioridade as ações de formação obrigatórias e as devidamente fundamentadas como estritamente necessárias.

A realização de ações de formação presenciais foi cancelada pelas empresas formadoras dando lugar a ações online por vídeo conferência, com exceção das que tiveram lugar em datas anteriores a março de 2020.

As ações de formação efetuadas online (através do Teams), vieram permitir dar resposta a algumas necessidades decorrentes da reorganização interna das áreas funcionais, por via de saídas e rotação de Colaboradoras(es) entre diversas áreas, nomeadamente ao nível da “Gestão e Recuperação de Crédito”, na “Análise Económica e Financeira de Empresas”, na “Prevenção do Branqueamento e do Financiamento ao Terrorismo” e “Insolvência e Processo Especial de Revitalização”.

### 3.9 PROMOÇÕES OBRIGATÓRIAS POR MÉRITO POR GÉNERO

<b>GÉNERO</b>	<b>PROMOÇÕES EM 2019</b>	<b>PROMOÇÕES EM 2020</b>
<b>M</b>	4	1
<b>H</b>	3	5

Em cumprimento do estabelecido no ACT – Acordo Coletivo de Trabalho do Setor Bancário (Cláusula 21.ª Promoções por mérito), em que estabelece que, sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, cada Instituição deverá proceder, anualmente, no Grupo B, a promoções ao

nível imediatamente superior, com efeitos desde 1 de janeiro do ano respetivo, em que:

- As promoções abrangerão todas as trabalhadoras e trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis até ao 9;
- O número total de promoções a efetuar ao abrigo da alínea anterior será de 15% do total desses trabalhadores e trabalhadoras.

A PARVALOREM deu cumprimento àqueles princípios, tendo sido promovidos nos anos de 2019 e 2020, 7 e 6 Colaboradores e Colaboradoras respetivamente.

#### **4. METODOLOGIA**

Na transversalização das políticas de igualdade nas empresas reconhecem-se como estruturantes um leque amplo de medidas que envolvem o reconhecimento dos princípios da igualdade de género nos documentos estratégicos da empresa e a respetiva assunção pela liderança de topo das organizações, assim como todo um outro conjunto de dimensões-chave da gestão das empresas e que devem abarcar os vários elementos da sua estrutura organizativa, a saber:

1. Processos de recrutamento e de desenvolvimento de carreiras, eliminando a segregação profissional horizontal e vertical entre homens e mulheres;
2. Implementação de políticas de transparência salarial e igualdade remuneratória;
3. Elaboração e adoção de planos para a igualdade;
4. Planificação dos tempos de trabalho, de forma a permitir uma maior e efetiva conciliação entre o trabalho, a vida pessoal e familiar;
5. Formação profissional no âmbito da igualdade de género, desenvolvida junto dos trabalhadores, trabalhadoras e entidades empregadoras, essencial para que o equilíbrio entre homens e mulheres no mercado de trabalho seja uma realidade;
6. Literacia de direitos, também ao nível das empresas, que se constitui como uma prática muito importante para a disseminação do conhecimento e interiorização destes mesmos direitos.

Os princípios da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens em todos estes domínios serão melhor concretizados através da implementação de planos de ação, com objetivos mensuráveis.

A promoção da igualdade de género implica, portanto, mudança, para a qual são aspetos fundamentais:

#### ◆ O Diagnóstico

Antes da implementação de um plano para a igualdade torna-se fundamental fazer um correto diagnóstico da situação atual das empresas no que concerne à igualdade entre mulheres e homens, com vista à identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudança.

Neste sentido, o instrumento de autodiagnóstico permitirá fazer uma mais rápida e eficaz identificação de necessidades, para elaboração e implementação do plano de ação correspondente. Através deste instrumento é possível diagnosticar as práticas existentes ao nível da igualdade de género, passando a conhecer os pontos fortes e os pontos fracos, o que permitirá uma definição objetiva e mensurável das prioridades da empresa.

O autodiagnóstico, **ANEXO I**, incidiu sobre as seguintes dimensões, de acordo com o disposto no Despacho Normativo n.º 18/2019 (a negrito constam as áreas obrigatórias):

1. Estratégia, missão e valores;
2. **Igualdade no acesso a emprego;**
3. Formação inicial e contínua;
4. **Igualdade nas condições de trabalho**, onde se insere a área dos salários/**Igualdade Remuneratória;**
5. **Proteção na parentalidade;**
6. **Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;**
7. Prevenção da prática de assédio no trabalho.

#### ◆ O Plano de Ação

A responsabilidade social da empresa contempla, precisamente, o cumprimento da legislação e o desenvolvimento de políticas adicionais e ações positivas que contribuam para contrariar a segregação de género que a nível vertical e sectorial possa continuar a prevalecer nos locais de trabalho.

A elaboração de um plano para promoção de uma política de igualdade entre mulheres e homens define o rumo a tomar pela empresa e o modo como as ações irão ser implementadas, monitorizadas e avaliadas.

Importa, além disso, que as orientações estratégicas da empresa incorporem os princípios da igualdade entre mulheres e homens e a eles façam menção expressa nos documentos estratégicos que explicitam a sua missão e os valores por que se rege.

No Plano de Ação, no **ANEXO II**, foram consideradas medidas quanto aos seguintes parâmetros:

- 1. Estratégia, Missão e Valores** – Com o objetivo de assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens e de assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização acompanhamento e sustentabilidade;
- 2. Igualdade no Acesso a Emprego** – Tendo por objetivo garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego;
- 3. Formação Inicial e Contínua** - Pela promoção de (i) uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma e da (ii) dessegregação sexual interna, com um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa;
- 4. Igualdade nas Condições de Trabalho** - Procurando promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras e a dessegregação;
- 5. Proteção na Parentalidade** - Especificamente ao garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos Colaboradores e pelas Colaboradoras e pela proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- 6. Conciliação da Vida Profissional com a Familiar e Pessoal** – Ao garantir que a organização dos tempos de trabalho e a forma de prestação de trabalho possam contemplar as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/das que têm responsabilidades familiares;
- 7. Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho** – Embora seja uma dimensão facultativa e não tendo a empresa registo de situações que se enquadrem como práticas

discriminatórias (daí tal dimensão não fazer parte do Plano de Ação), foi prevista a revisão do normativo interno sobre Conduta, de acordo com as regras estabelecidas.

## ANEXO I - AUTODIAGNÓSTICO PARVALOREM

EMPRESA	PARVALOREM, S.A.		
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2021	Realizado em 2021 e referente às práticas de 2020	
SETOR	Setor público empresarial	X	Empresa cotada em bolsa

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa				
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa tem publicado no seu sítio da internet e na intranet (se existente) o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?	SIM			<b>Obrigação legal.</b> Consultar: • Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto. <b>Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do Setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa</b>
A empresa tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	SIM			
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?   <b>(Fontes 1,7)</b>		NÃO		
A empresa estabeleceu ou tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens?   <b>(Fonte 1)</b>		NÃO		
A empresa procedeu à criação de um Comité ( <i>Task Force</i> interna) para a igualdade entre mulheres e homens, tendo formalizado as respetivas competências?		NÃO		
Em todos os instrumentos da empresa, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?   <b>(Fonte 1)</b>		NÃO		
No ano de referência, a empresa afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?   <b>(Fonte 1)</b>		NÃO		
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?		NÃO		
A empresa divulga interna e externamente o seu compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?   <b>(Fonte 1)</b>	SIM			
A empresa divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens?   <b>(Fonte 1)</b>	SIM		A Parvalorem divulga internamente as práticas de gestão através de documentação inserida na Intranet e externamente através do site.	
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?   <b>(Fonte 3)</b>	SIM		Existem mecanismos de informação. Os de consulta serão posteriormente implementados - Questionário sobre a Igualdade a ser feito aos trabalhadores em 05/2022.	

## ANEXO I - AUTODIAGNÓSTICO PARVALOREM

EMPRESA	PARVALOREM, S.A.		
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2021	Realizado em 2021 e referente às práticas de 2020	
SETOR	Setor público empresarial	X	Empresa cotada em bolsa
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?   <b>(Fonte 6, 7, 8)</b>		NÃO	
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?		NÃO	
Existem, na empresa, procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	SIM		A Parvalorem tem procedimentos formais para a receção de queixas através da DRH. Em 2022 irá ser disponibilizado um formulário próprio para este efeito.
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?   <b>(Fontes 1,7)</b>		NÃO	
A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)?   <b>(Fontes 1,8)</b>	SIM		
A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?   <b>(Fontes 1,8)</b>	SIM		
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?   <b>(Fonte 3)</b>		NÃO	Cumprido com as empresas relacionadas (Efisa e Imofundos) mas não se exige o cumprimento a entidades externas.
Existem atualmente relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens?   <b>(Fonte 3)</b>		NÃO	
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>			
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?	SIM		Consultar: • n.º 4 e n.º 5 do artigo 24.º do Código do Trabalho.



## ANEXO I - AUTODIAGNÓSTICO PARVALOREM

EMPRESA	PARVALOREM, S.A.		
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2021	Realizado em 2021 e referente às práticas de 2020	
SETOR	Setor público empresarial	X	Empresa cotada em bolsa

Dimensão: Igualdade no acesso a Emprego				
Subdimensão: Anúncios, Seleção e Recrutamento				
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
Os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma objetiva e transparente?   <b>(Fonte 7)</b>	SIM		Cumprido ao nível do Recrutamento interno, dado na Parvalorem não existir Recrutamento externo.	
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?   <b>(Fonte 4)</b>	SIM		Cumprido ao nível do Recrutamento interno, dado o externo não ser praticado na empresa.	
A empresa proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?   <b>(Fonte 1)</b>	SIM		Cumprido ao nível do Recrutamento interno, dado o externo não ser praticado na empresa.	
Na constituição de equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?   <b>(Fontes 1, 7)</b>	SIM		Não se aplica à Parvalorem fruto da realidade da Empresa (Empresa em Reestruturação). Cumprido ao nível do Recrutamento interno, dado o externo não ser praticado na empresa.	
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?   <b>(Fontes 1, 8)</b>			N.A.  Não se aplica à Parvalorem fruto da realidade da Empresa (Empresa em Reestruturação). Não se recorre a empresas externas de seleção e recrutamento.	
A empresa encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as?   <b>(Fontes 1, 7)</b>	SIM		Não se aplica à Parvalorem fruto da realidade da Empresa (Empresa em Reestruturação).  Cumprido ao nível do Recrutamento interno, dado o externo não ser praticado na empresa.	
Prevenção de práticas discriminatórias				
Os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?			N.A.  A empresa nunca colocou ofertas de emprego ou outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção.	Verificar anúncios de emprego publicitados no ano de diagnóstico. Consultar: <input checked="" type="checkbox"/> n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do artigo 30.º do Código do Trabalho. <input checked="" type="checkbox"/> n.º 1 e alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho.

**ANEXO I - AUTODIAGNÓSTICO PARVALOREM**

<b>EMPRESA</b>	<b>PARVALOREM, S.A.</b>			
<b>ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO</b>	<b>2021</b>	Realizado em 2021 e referente às práticas de 2020		
<b>SETOR</b>	Setor público empresarial	X	Empresa cotada em bolsa	
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?		N.A. A empresa nunca colocou ofertas de emprego ou outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção.	Consultar: ☑ n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do artigo 30.º do Código do Trabalho ☑ Parecer n.º 10/CITE/91	
A empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho?	SIM	No âmbito do Recrutamento Interno a documentação é mantida por 5 anos. A ser implementada a desagregação por sexo em 2022.	Consultar: ☑ artigo 32.º do Código do Trabalho	
O processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria do/a trabalhador/a, uma descrição sumária das funções correspondentes, o valor e a periodicidade da retribuição?	SIM	Ponto cumprido no Recrutamento interno.	Consultar: ☑ alínea a do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho ☑ alínea c do n.º 3 do artigo 106.º do Código do Trabalho ☑ n.º 5 do artigo 106.º do Código do Trabalho	
<b>Subdimensão: Período experimental</b>				
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>				
No período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção?		N.A. A empresa nunca contratou nenhum trabalhador. Mesmo que o fizesse cumpriria o que é estabelecido pela Lei do Trabalho.	Consultar: • n.º 1 e alínea a do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho • artigo 62.º do Código do Trabalho • artigos 50.º a 60.º da Lei 102/2009, de 10 de setembro . artigo 111.º do Código do Trabalho	
<b>Subdimensão: Não renovação de contratos a termo</b>				
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>				
A empresa substitui temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos?		N.A. A empresa nunca contratou nenhum trabalhador. Mesmo que o fizesse cumpriria o que é estabelecido pela Lei do Trabalho.	Consultar: • n.º 1 e alínea b do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho	

ANEXO I - AUTODIAGNÓSTICO PARVALOREM

EMPRESA	PARVALOREM, S.A.		
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2021	Realizado em 2021 e referente às práticas de 2020	
SETOR	Setor público empresarial	X	Empresa cotada em bolsa

Dimensão: Formação Inicial e Contínua				
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?   <i>(Fontes 1, 7)</i>	SIM			Consultar: • n.º 1 e alínea b do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho • artigo 131.º do Código do Trabalho
A empresa integra, no plano de formação anual, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho?		NÃO		
A formação promovida na/pela empresa é oferecida no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido?	SIM			
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?   <i>(Fontes 1, 7)</i>		NÃO		Consultar: • n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho
Prevenção de práticas discriminatórias				
A descrição do perfil do/a formando/a, na divulgação de ações de formação, é definida com referência a ambos os sexos e não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?	SIM			Consultar: • n.º 1 e alínea b do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho • n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho
A empresa assegura a oportunidade a mulheres e a homens de terem igual acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei?   <i>(Fonte 7)</i>	SIM			Consultar: • n.º 1 e alínea b do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho • n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho
Em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, a empresa concede, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção?		NÃO		Consultar: • n.º 1, n.º 3 e n.º 4 do artigo 30.º do Código do Trabalho Consultar também: • alínea a) do artigo 130.º do código de trabalho -

## ANEXO I - AUTODIAGNÓSTICO PARVALOREM

EMPRESA	PARVALOREM, S.A.		
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2021	Realizado em 2021 e referente às práticas de 2020	
SETOR	Setor público empresarial	X	Empresa cotada em bolsa

Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho			
Subdimensão: Avaliação de desempenho			
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>
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?   <b>(Fontes 1, 7)</b>	SIM		
A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na avaliação de desempenho para prevenir enviesamentos de género?	SIM		Estão disponíveis na Intranet as regras de avaliação de desempenho que promovem de forma suficiente a igualdade entre homens e mulheres.
Existe algum sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho?   <b>(Fonte 4)</b>	SIM		Estão disponíveis na Intranet as regras de avaliação de desempenho que promovem de forma suficiente a igualdade entre homens e mulheres.
As ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho são aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens e mulheres?   <b>(Fonte 5)</b>	SIM		Estão disponíveis na Intranet as regras de avaliação de desempenho que promovem de forma suficiente a igualdade entre homens e mulheres.
A empresa divulga o modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas?	SIM		Estão disponíveis na Intranet as regras de avaliação de desempenho que promovem de forma suficiente a igualdade entre homens e mulheres.
Prevenção de práticas discriminatórias			
A empresa garante que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade?   <b>(Fonte 4)</b>		NÃO	Consultar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• n.º 1 e n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho</li> <li>• alínea b) do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho</li> <li>• n.º 4 do artigo 31.º do Código do Trabalho</li> <li>• n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho</li> </ul>
Subdimensão: Promoção/Progressão na carreira profissional			
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?   <b>(Fontes 1, 7)</b>	SIM		Não se aplica à Parvalorem fruto da realidade da Empresa. Apenas existe progressão por antiguidade em função da realidade da empresa e até ao nível 9. Não há outras progressões na carreira desde 2008.

## ANEXO I - AUTODIAGNÓSTICO PARVALOREM

EMPRESA	PARVALOREM, S.A.		
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2021	Realizado em 2021 e referente às práticas de 2020	
SETOR	Setor público empresarial	X	Empresa cotada em bolsa
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?	SIM	Não se aplica à Parvalorem fruto da realidade da Empresa. Apenas existe progressão por antiguidade em função da realidade da empresa e até ao nível 9. Não há outras progressões na carreira desde 2008.	
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?   <b>(Fontes 1, 7)</b>	SIM	Não se aplica à Parvalorem fruto da realidade da Empresa. Não há progressões na carreira desde 2008. Ponto cumprido no âmbito do Regulamento Interno.	
A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)?	NÃO	Não se aplica à Parvalorem fruto da realidade da Empresa. Não há progressões na carreira desde 2008.	
A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio?   <b>(Fonte 3)</b>	NÃO	Não se aplica à Parvalorem fruto da realidade da Empresa. Não há progressões na carreira desde 2008.	
A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas?   <b>(Fonte 1)</b>	SIM	Não se aplica à Parvalorem fruto da realidade da Empresa. Não há progressões na carreira desde 2008.	
A empresa tem implementado um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?	NÃO	Não se aplica à Parvalorem fruto da realidade da Empresa. Não há progressões na carreira desde 2008.	
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?	NÃO	Não se aplica à Parvalorem fruto da realidade da Empresa. Não há progressões na carreira desde 2008.	
A empresa promove ações de formação, práticas de mentoria, de aconselhamento, <i>coaching</i> , apadrinhamento/ amadrinhamento ( <i>sponsorship</i> ) para facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares?	NÃO	Não se aplica à Parvalorem fruto da realidade da Empresa. Não há progressões na carreira desde 2008.	
A empresa promove práticas de mentoria, de aconselhamento, <i>coaching</i> , apadrinhamento/ amadrinhamento ( <i>sponsorship</i> ) para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo, de direção e de chefia?   <b>(Fonte 1)</b>	NÃO	Não se aplica à Parvalorem fruto da realidade da Empresa. Não há progressões na carreira desde 2008.	
A empresa tem programas de mentorias e apadrinhamento/ amadrinhamento, para pessoas do sexo sub-representado em funções de direção e chefia com o objetivo de aumentar a rede de contatos, a visibilidade e a projeção do seu trabalho, e de desenvolver competências ao nível da liderança?	NÃO	Não se aplica à Parvalorem fruto da realidade da Empresa. Não há progressões na carreira desde 2008.	
A empresa, quando tem de selecionar alguém para uma posição internacional, procura assegurar um tratamento equitativo das candidaturas no que concerne à aplicação do princípio da igualdade e não discriminação?   <b>(Fonte 7)</b>		N.A. Não se aplica à realidade da Empresa.	
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?   <b>(Fonte 4)</b>		N.A. Não há progressões na carreira desde 2008.	

## ANEXO I - AUTODIAGNÓSTICO PARVALOREM

EMPRESA	PARVALOREM, S.A.		
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2021	Realizado em 2021 e referente às práticas de 2020	
SETOR	Setor público empresarial	X	Empresa cotada em bolsa
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?		NÃO	
A empresa tem protocolos com associações de <i>networking</i> e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?		NÃO	Não se aplica à realidade da Empresa (Empresa em Reestruturação).
A empresa participa em eventos das comunidades escolar e formativa para promover o interesse das/os estudantes por uma área de estudos que permita oportunidades de carreira na empresa ou no seu setor de atividade, tendo em vista o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e nos diversos setores da atividade económica?		NÃO	Não se aplica à realidade da Empresa (Empresa em Reestruturação).
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?   <b>(Fonte 1)</b>		NÃO	
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>			
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? <b>[! Informação :</b> <b>Setor público empresarial</b>   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 <b>Empresas cotadas em bolsa</b>   A proporção de pessoas em cada sexo designadas de novo para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020]		SIM	A proporção atual de pessoas de cada sexo no órgão de administração da empresa corresponde a 66,66% (2 Mulheres) e 33,33% (1 Homem).  Consultar: • Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto • Portaria n.º 174/2019, de 6 de junho
A empresa cumpre a representação mínima de pessoas de cada sexo relativa aos órgãos de fiscalização, segundo o limiar estabelecido na Lei n.º 62/2017? <b>[! Informação :</b> <b>Setor público empresarial</b>   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 <b>Empresas cotadas em bolsa</b>   A proporção de pessoas de cada sexo designadas de novo para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018, e a 33,3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020]		SIM	A proporção atual de pessoas de cada sexo no órgão de fiscalização da empresa corresponde a 66,66% (2 Mulheres) e 33,33% (1 Homem).  Consultar: • Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto • Portaria n.º 174/2019, de 6 de junho
Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo no órgão de administração da empresa?			1 Homem e 2 Mulheres
Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo nos órgãos de fiscalização da empresa?			1 Homem e 2 Mulheres

## ANEXO I - AUTODIAGNÓSTICO PARVALOREM

EMPRESA	PARVALOREM, S.A.		
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2021	Realizado em 2021 e referente às práticas de 2020	
SETOR	Setor público empresarial	X	Empresa cotada em bolsa

Subdimensão: Salários			
A empresa tem definida uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por função?	SIM	A empresa celebrou em 2021 um ACT, que incorporou a tabela do ACT Bancário de 2008.	
Existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa?   <b>(Fonte 4)</b>	SIM		
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?   <b>(Fonte 1)</b>	NÃO	Não se aplica à realidade da Empresa.	
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?	NÃO	Não se aplica à realidade da Empresa.	
A empresa, na atribuição de retribuições complementares (ex. prémios e regalias acessórias) e subsídios, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares?   <b>(Fonte 7)</b>	NÃO	A Parvalorem aplica a tabela salarial vigente. Condições herdadas pelo Trespasse.	
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 respetivas estruturas representativas?   <b>(Fonte 1)</b>	SIM	A tabela salarial vigente, correspondente ao ACT Bancário de 2008, está incorporada em ACT de 2021 publicado.	
A empresa divulga os critérios de atribuição de prémios de produtividade/desempenho, de assiduidade, de distribuição de lucros, etc., junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?	NÃO	A empresa não tem prémios de produtividade/desempenho, de assiduidade, de distribuição de lucros, etc. Empresa Reclificada do Setor Empresarial do Estado, que obedece à disciplina orçamental e está sujeita às limitações impostas pelo OE.	
<b>! Apenas para empresa do Setor Empresarial do Estado:</b> 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)?	SIM	A Parvalorem aplica a tabela salarial vigente, correspondente à do ACT Bancário de 2008	Consultar: ● RCM n.º 18/2014
<b>! Apenas para empresa do Setor Empresarial do Estado:</b> A empresa tem divulgado internamente a informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, disponibilizando essa informação no respetivo sítio da internet (tal como previsto pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014)?	SIM		Consultar: ● RCM n.º 18/2014
<b>! Apenas para empresa do Setor Empresarial do Estado:</b> 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)?	NÃO	Não se aplica à realidade da Empresa.	Consultar: ● RCM n.º 18/2014

## ANEXO I - AUTODIAGNÓSTICO PARVALOREM

EMPRESA	PARVALOREM, S.A.		
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2021	Realizado em 2021 e referente às práticas de 2020	
SETOR	Setor público empresarial	X	Empresa cotada em bolsa

Prevenção de práticas discriminatórias			
A empresa dispõe de um sistema de análise das funções, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”?	NÃO	Não havendo progressões na carreira e só promovendo Colaboradores/Colaboradoras até ao nível 9, não poderá aplicar-se o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual.	Consultar: • alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho • n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho
A determinação do valor das retribuições (base e complementares) é feita tendo por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de modo a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”?   (Fonte 5)	NÃO	Não havendo progressões na carreira e só promovendo Colaboradores/Colaboradoras até ao nível 9, não poderá aplicar-se o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual.	Consultar: • alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho • n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho • n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho • artigo 270.º do Código do Trabalho
A descrição dos postos de trabalho e das funções é realizada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto para os postos de trabalho de predominância feminina, como para os de predominância masculina, no que diz respeito a qualificações, responsabilidade atribuída, experiência exigida, esforço psíquico e físico, e condições em que o trabalho é efetuado?   (Fontes 4, 5)	SIM		Consultar: • alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho
A descrição de funções/tarefas existente na empresa está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo?	SIM		Consultar: • alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho • n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho • n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho • artigo 270.º do Código do Trabalho
A empresa garante que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade?   (Fonte 4)	SIM	A empresa não tem a atribuição de prémios de produtividade. Tem, desde 2021 (ACT), a atribuição de um dia de férias extra por assiduidade.  Empresa Reclássificada do Setor Empresarial do Estado, que obedece à disciplina orçamental e está sujeita às limitações impostas pelo OE.	Consultar: • n.º 1 e n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho • alínea b) do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho • n.º 4 do artigo 31.º do Código do Trabalho • n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho
Os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina?   (Fonte 4)		N.A.  A empresa não tem a atribuição de prémios de produtividade. Tem um dia de férias extra por assiduidade.	Consultar: • alínea a) do n.º 2 do artigo 31.º do Código do Trabalho • n.º 3 do artigo 261.º do Código do Trabalho • n.º 3 do artigo 278.º do Código do Trabalho
A empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?	NÃO	A Parvalorem tem uma tabela de níveis salariais que se aplica com os mesmos valores desde 2008.	Consultar: • n.º 3 e n.º 5 do artigo 32.º da Lei 105/2009, de 14 de setembro • Portaria n.º 55/2010., de 21 de janeiro
A empresa divulga informações sobre as remunerações junto das estruturas representativas de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal é solicitado?	NÃO	A Parvalorem aplica a tabela salarial vigente, correspondente à do ACT Bancário de 2008.	Consultar: • n.º 3 e n.º 5 do artigo 32.º da Lei 105/2009, de 14 de setembro • Portaria n.º 55/2010., de 21 de janeiro



## ANEXO I - AUTODIAGNÓSTICO PARVALOREM

EMPRESA	PARVALOREM, S.A.		
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2021	Realizado em 2021 e referente às práticas de 2020	
SETOR	Setor público empresarial	X	Empresa cotada em bolsa

Dimensão: Proteção na Parentalidade				
Subdimensão: Licenças/Licenças Partilhadas				
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei?   <b>(Fonte 1)</b>		NÃO	Não se aplica à realidade da Empresa (Empresa em Reestruturação).	
A empresa concede aos trabalhadores homens licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		NÃO	Não se aplica à realidade da Empresa (Empresa em Reestruturação).	
A empresa concede às trabalhadoras licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		NÃO	Não se aplica à realidade da Empresa (Empresa em Reestruturação).	
A empresa concede aos trabalhadores homens que foram pais benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?		NÃO	Passou a ser atribuído, desde 2021 (ACT), um subsídio de apoio à natalidade.	
A empresa concede às trabalhadoras que foram mães benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?		NÃO	Passou a ser atribuído, desde 2021 (ACT), um subsídio de apoio à natalidade.	
A empresa concede aos trabalhadores homens licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?   <b>(Fontes 8)</b>		NÃO	Não se aplica à realidade da Empresa (Empresa em Reestruturação).	
A empresa concede às trabalhadoras licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?   <b>(Fonte 8)</b>		NÃO	Não se aplica à realidade da Empresa (Empresa em Reestruturação).	
A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		NÃO	Não se aplica à realidade da Empresa (Empresa em Reestruturação).	
A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		NÃO	Não se aplica à realidade da Empresa (Empresa em Reestruturação).	
A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?		NÃO	Não se aplica à realidade da Empresa (Empresa em Reestruturação).	
A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?		NÃO	Não se aplica à realidade da Empresa (Empresa em Reestruturação).	
A empresa procede a contratações para substituir temporariamente trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade?		NÃO	Não se aplica à realidade da Empresa (Empresa em Reestruturação).	
Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa afixa nas suas instalações ou divulga de forma adequada toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, consagra no mesmo toda essa legislação?		NÃO		Consultar: • n.º 4 do artigo 127.º do Código do Trabalho

## ANEXO I - AUTODIAGNÓSTICO PARVALOREM

EMPRESA	PARVALOREM, S.A.			
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2021	Realizado em 2021 e referente às práticas de 2020		
SETOR	Setor público empresarial	X	Empresa cotada em bolsa	
A empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores?	SIM		A empresa cumpre o Código do Trabalho.	Consultar: • artigo n.º 35.º do Código do Trabalho • artigo n.º 64.º do Código do Trabalho • artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as trabalhadoras gozaram a licença em situação de risco clínico durante a gravidez?	SIM		A empresa cumpre o Código do Trabalho.	Consultar: • artigo n.º 36.º do Código do Trabalho • artigo n.º 37.º do Código do Trabalho • alínea a) no n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho • n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho
Em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozaram a licença por interrupção da gravidez?	SIM		A empresa cumpre o Código do Trabalho.	Consultar: • artigo n.º 38.º do Código do Trabalho • alínea b) do n.º 1 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho • n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho
Por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores tiveram direito a licença parental inicial?	SIM		A empresa cumpre o Código do Trabalho.	Consultar: • artigo n.º 40.º do Código do Trabalho • alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental exclusiva do pai?   (Fonte 5)	SIM		A empresa cumpre o Código do Trabalho.	Consultar: • artigo n.º 43.º do Código do Trabalho • alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental exclusiva da mãe?   (Fonte 5)	SIM		A empresa cumpre o Código do Trabalho.	Consultar: • artigo n.º 41.º do Código do Trabalho • alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a?	SIM		A empresa cumpre o Código do Trabalho.	Consultar: • artigo n.º 42.º do Código do Trabalho • alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
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?	SIM		A empresa cumpre o Código do Trabalho.	Consultar: • artigo n.º 42.º do Código do Trabalho • alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozaram a licença por adoção?	SIM		A empresa cumpre o Código do Trabalho.	Consultar: • artigo n.º 44.º do Código do Trabalho • alínea d) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
A empresa respeitou o direito a licença parental complementar, após comunicação do trabalhador ou da trabalhadora, nos termos da lei?	SIM		A empresa cumpre o Código do Trabalho.	Consultar: • artigo n.º 51.º do Código do Trabalho • alínea e) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a?	SIM		A empresa cumpre o Código do Trabalho.	Consultar: • artigo n.º 52.º do Código do Trabalho • n.º 4, n.º 5, n.º 6 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho

## ANEXO I - AUTODIAGNÓSTICO PARVALOREM

EMPRESA	PARVALOREM, S.A.			
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2021	Realizado em 2021 e referente às práticas de 2020		
SETOR	Setor público empresarial	X	Empresa cotada em bolsa	
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica?	SIM		A empresa cumpre o Código do Trabalho.	Consultar: • artigo n.º 53.º do Código do Trabalho • n.º 4, n.º 5, n.º 6 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
<b>Subdimensão: Dispensas, Faltas</b>				
A empresa concede aos trabalhadores homens dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?		NÃO	A empresa cumpre o Código do Trabalho.	
A empresa concede às trabalhadoras dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?		NÃO	A empresa cumpre o Código do Trabalho.	
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?		NÃO	A empresa cumpre o Código do Trabalho.	
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?		NÃO	A empresa cumpre o Código do Trabalho.	
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?		NÃO	A empresa cumpre o Código do Trabalho.	
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?		NÃO	A empresa cumpre o Código do Trabalho.	
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>				
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para a adoção?	SIM		A empresa respeita o que regula o Código do Trabalho.	Consultar: • artigo 45.º do Código do Trabalho • alínea j) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho
A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável?	SIM		A empresa respeita o que regula o Código do Trabalho.	Consultar: • artigo 46.º do Código do Trabalho • n.º 2, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho
A empresa respeitou o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais?	SIM		A empresa respeita o que regula o Código do Trabalho.	Consultar: • n.º 5 e n.º 6 do artigo 46.º do Código do Trabalho
A empresa respeita o direito a dispensa para aleitação do pai trabalhador e o direito a dispensa para amamentação ou aleitação da mãe trabalhadora?	SIM		A empresa respeita o que regula o Código do Trabalho.	Consultar: • artigo 47.º do Código do Trabalho • n.º 2, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho
A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a filho/a?	SIM		A empresa respeita o que regula o Código do Trabalho.	Consultar: • artigo 49.º do Código do Trabalho • alínea f) e alínea g) do n.º 1 e n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho
A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a neto/a?	SIM		A empresa respeita o que regula o Código do Trabalho.	Consultar: • artigo 50.º do Código do Trabalho • alínea f) e alínea g) do n.º 1 e n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho
A empresa incentiva os trabalhadores homens para uso partilhado das dispensas e faltas?	SIM		A empresa respeita o que regula o Código do Trabalho.	

## ANEXO I - AUTODIAGNÓSTICO PARVALOREM

EMPRESA	PARVALOREM, S.A.		
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2021	Realizado em 2021 e referente às práticas de 2020	
SETOR	Setor público empresarial	X	Empresa cotada em bolsa

<b>Subdimensão: Redução do Tempo de Trabalho</b>			
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?	SIM	A empresa respeita o que regula o Código do Trabalho sobre o tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica.	Consultar: • artigo 54.º do Código do Trabalho • n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho
<b>Subdimensão: Formação para Reinserção Profissional</b>			
A empresa aplica, por iniciativa própria, o direito a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica?		N.A. A empresa não tem registo, na sua atividade, deste tipo de formação.	
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>			
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica?		N.A. A empresa respeita o que regula o Código do Trabalho. A empresa não tem registo, na sua atividade, deste tipo de formação.	Consultar: • artigo 61.º do Código do Trabalho
<b>Subdimensão: Proteção da Segurança e Saúde de trabalhadora grávida, puérpera e lactante</b>			
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>			
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)?	NÃO	A empresa respeita o que regula o Código do Trabalho.	Consultar: • artigo 58.º do Código do Trabalho • alínea i) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código de Trabalho
A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a de idade inferior a 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado/a da prestação de trabalho suplementar?	SIM		Consultar: • artigo 59.º do Código do Trabalho • alínea i) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código de Trabalho-
A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho no período noturno?		N.A. A empresa não tem trabalho noturno.	Consultar: • artigo 60.º do Código do Trabalho • alínea h) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código de Trabalho
A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde?	SIM		Consultar: • artigo 62.º do Código do Trabalho • n.º 5 do artigo 65.º do Código de Trabalho
<b>Subdimensão: Proteção no despedimento</b>			
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>			
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?	SIM		Consultar: • artigo 63.º do Código do Trabalho
<b>Subdimensão: Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo</b>			

## ANEXO I - AUTODIAGNÓSTICO PARVALOREM

EMPRESA	PARVALOREM, S.A.			
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2021	Realizado em 2021 e referente às práticas de 2020		
SETOR	Setor público empresarial	X	Empresa cotada em bolsa	

Prevenção de práticas discriminatórias				
A empresa cumpriu o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, tendo comunicado à CITE a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?		N.A. A Parvalorem não tem nem teve contratos a termo certo.	Consultar: • n.º 3 do artigo 144.º do Código de Trabalho	

## ANEXO I - AUTODIAGNÓSTICO PARVALOREM

EMPRESA	PARVALOREM, S.A.		
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2021	Realizado em 2021 e referente às práticas de 2020	
SETOR	Setor público empresarial	X	Empresa cotada em bolsa

Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal				
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES <i>Este espaço pode ser utilizado para informações que sejam consideradas relevantes sobre cada questão. Caso a questão não se aplique ou não se tenha verificado a situação nela referida, sugere-se a inscrição de "N/A" neste espaço</i>	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta "não"]
A empresa tem 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?   <b>(Fonte 1)</b>	SIM		O ACT em vigor prevê benefícios sociais para filhos e filhas (subsídios infantil e de estudo).	
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?   <b>(Fonte 1)</b>		NÃO	Não se aplica à realidade da Empresa (Empresa em Reestruturação).	
A empresa divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?   <b>(Fontes 1, 6, 7)</b>		NÃO	Não se aplica à realidade da Empresa (Empresa em Reestruturação).	
A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de proximidade (ex.: lavandaria, catering/take away, pequenas reparações)?		NÃO	Não se aplica à realidade da Empresa (Empresa em Reestruturação).	
A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar?		NÃO	Não se aplica à realidade da Empresa (Empresa em Reestruturação).	
A empresa tem medidas de apoio a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores e trabalhadoras com netos/as de filhos/as adolescentes)?   <b>(Fontes 1, 6)</b>		NÃO	Não se aplica à realidade da Empresa (Empresa em Reestruturação).	
A empresa possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?   <b>(Fontes 6, 7)</b>		NÃO	Proposta para o Teletrabalho em situações concretas, a formalizar posteriormente pelo Grupo de Trabalho, para 2022.	
A empresa prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?   <b>(Fontes 6, 7)</b>		NÃO	Não se aplica à realidade da Empresa (Empresa em Reestruturação).	
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?   <b>(Fontes 1, 6, 7)</b>		NÃO	Não se aplica à realidade da Empresa (Empresa em Reestruturação).	
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?	SIM			
<b>Subdimensão: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial</b>				

## ANEXO I - AUTODIAGNÓSTICO PARVALOREM

EMPRESA	PARVALOREM, S.A.		
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2021	Realizado em 2021 e referente às práticas de 2020	
SETOR	Setor público empresarial	X	Empresa cotada em bolsa
A empresa concede, por sua iniciativa, horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	NÃO	Não se aplica à realidade da Empresa (Empresa em Reestruturação).	
A empresa encoraja os homens a usufruir de horário de trabalho flexível?   <i>(Fonte 1)</i>	NÃO	Não se aplica à realidade da Empresa (Empresa em Reestruturação).	
A empresa proporciona formação/orientação a chefias intermédias para, na concessão de horário flexível de trabalho, terem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?	NÃO	Não se aplica à realidade da Empresa (Empresa em Reestruturação).	
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>			
A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu horário flexível?	NÃO		Consultar: <ul style="list-style-type: none"> <li>● artigo 56.º do Código do Trabalho</li> <li>● artigo 57.º do Código do Trabalho</li> <li>● artigo 64.º do Código do Trabalho</li> </ul>
A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu trabalho a tempo parcial?	NÃO		Consultar: <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ artigo 56.º do Código do Trabalho</li> <li>☑ artigo 57.º do Código do Trabalho</li> <li>☑ artigo 64.º do Código do Trabalho</li> </ul>
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?		N.A. A empresa cumpre o que regula o Código do Trabalho.	Consultar: <ul style="list-style-type: none"> <li>● artigo 55.º do Código do Trabalho</li> <li>● artigo 56.º do Código do Trabalho</li> <li>● artigo 57.º do Código do Trabalho</li> </ul>
No caso de existir parecer emitido pela CITE desfavorável à intenção de recusa de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeitou o parecer, permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário solicitado?		N.A. A empresa cumpre o que regula o Código do Trabalho.	Consultar: <ul style="list-style-type: none"> <li>● n.º 8 do artigo 55.º do Código do Trabalho</li> <li>● n.º 6 do artigo 56.º do Código do Trabalho</li> <li>● n.º 7 e n.º 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho</li> </ul>
Tendo havido aceitação, nos precisos termos em que foi requerido, de pedido de prestação de atividade em regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa cumpriu o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho?		N.A. A empresa cumpre o que regula o Código do Trabalho.	Consultar: <ul style="list-style-type: none"> <li>● n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho</li> <li>● n.º 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho</li> </ul>
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?		N.A. A empresa cumpre o que regula o Código do Trabalho.	Consultar: <ul style="list-style-type: none"> <li>● alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho</li> <li>● artigo 220.º do Código do Trabalho</li> </ul>
<b>Subdimensão: Faltas</b>			
A empresa concede períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?	NÃO	A empresa cumpre o que regula o Código do Trabalho.	
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?	NÃO	A empresa cumpre o que regula o Código do Trabalho.	
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>			

## ANEXO I - AUTODIAGNÓSTICO PARVALOREM

EMPRESA	PARVALOREM, S.A.		
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2021	Realizado em 2021 e referente às práticas de 2020	
SETOR	Setor público empresarial	X	Empresa cotada em bolsa
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?	SIM	A Empresa considera como faltas justificadas as previstas no Código do Trabalho e no ACT Bancário.	Consultar: • alínea e) do n.º 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho • alínea f) do n.º 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho
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?	SIM	O previsto no Código do Trabalho e no ACT Bancário.	Consultar: • artigo 252.º do Código do Trabalho
<b>Subdimensão: Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar</b>			
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>			
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?		N.A. A empresa aplica o que estiver previsto no Código do Trabalho.	Consultar: • alínea b do n.º 4 do artigo 206.º do Código do Trabalho • n.º 5 do artigo 206.º do Código do Trabalho
A empresa garante a exceção de aplicação do regime de banco de horas grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância?		N.A. A empresa aplica o que estiver previsto no Código do Trabalho.	Consultar: • alínea b do n.º 3 do artigo 208.º-B do Código do Trabalho • n.º 4 do artigo 208.º-B do Código do Trabalho
<b>Subdimensão: Teletrabalho</b>			
A empresa aplica, por sua iniciativa própria, o teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?   (Fontes 1, 6, 7)	NÃO		
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>			
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?	SIM	A empresa cumpre o que regula o Código do Trabalho.	Consultar: • n.º 3 do artigo 166.º do Código do Trabalho • n.º 8 do artigo 166.º do Código do Trabalho
<b>Subdimensão: Jornada contínua ( ! Apenas para o setor público empresarial )</b>			
A empresa aplica, por iniciativa própria, a modalidade de jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?   (Fontes 1, 6, 7)	NÃO	A empresa cumpre o que regula o Código do Trabalho.	
<b>Prevenção de práticas discriminatórias</b>			
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?		N.A. Esta situação nunca se aplicou na empresa.	Consultar: • artigo 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
<b>Subdimensão: Meia Jornada ( ! Apenas para o setor público empresarial )</b>			
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?		N.A. Esta situação nunca se aplicou na empresa.	Consultar: • artigo 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas



## ANEXO I - AUTODIAGNÓSTICO PARVALOREM

EMPRESA	PARVALOREM, S.A.		
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2021	Realizado em 2021 e referente às práticas de 2020	
SETOR	Setor público empresarial	X	Empresa cotada em bolsa

Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho				
QUESTÕES PARA A REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	SIM	NÃO	OBSERVAÇÕES	ALERTAS (CITE) [alertas em caso de resposta “não”]
A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio no trabalho? [Informação: Entende-se por assédio no trabalho o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador]	SIM		Será revisto o normativo sobre Conduta em cumprimento das regras estabelecidas. Questionário sobre assédio a ser feito aos trabalhadores até 06/2022.	
A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio sexual no trabalho? [Informação: Entende-se por assédio sexual no trabalho o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa.	SIM			
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?	SIM			
Existem na empresa procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, <i>bullying</i> , <i>stalking</i> e outras formas de violência de género no trabalho?   (Fonte 1)	SIM			
A empresa informa todos/as os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de discriminação e assédio moral e/ou sexual no trabalho?   (Fonte 1)	SIM			
Existem na empresa procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática do assédio?	SIM		Irá ser revisto o normativo sobre Conduta em cumprimento das regras estabelecidas e de acordo com as práticas discriminadas neste ponto.	
Prevenção de práticas discriminatórias				
Ocorreram situações de prática de assédio no trabalho?		NÃO		
Se a resposta foi “sim”: A empresa conferiu o direito de indemnização à vítima de prática de assédio?				Consultar: • n.º 1, n.º 2, n.º 3, n.º 4 e n.º 5 do artigo 29.º do Código
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?			Esta questão não está contemplada no Autodiagnóstico disponível para preenchimento no portal da CITE. N.A. Não ocorreram praticas de assédio no trabalho.	Consultar: • n.º 1, n.º 2, n.º 3 e n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho

ANEXO I - AUTODIAGNÓSTICO PARVALOREM

EMPRESA	PARVALOREM, S.A.		
ANO DE REALIZAÇÃO DO DIAGNÓSTICO	2021	Realizado em 2021 e referente às práticas de 2020	
SETOR	Setor público empresarial	X	Empresa cotada em bolsa
Se a resposta foi "sim": A empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio?			Consultar: • n.º 8 do artigo 283.º do Código do Trabalho
Se a resposta foi "sim": A empresa considerou justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante?			Consultar: • alínea f) do n.º 2 do artigo 394.º do Código do Trabalho
A empresa adotou código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho?	SIM		Consultar: • alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho
Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaurou procedimento disciplinar?		N.A. Sem registos na empresa até à data.	Consultar: • alínea l) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho

## I. ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unid. responsáveis/ Ponto focal	Departamentos/ Unid. envolvidas/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da Empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Inscrição de texto que promove a igualdade de género e adaptação linguística, nos documentos estratégicos da Empresa	DTIL – DAO  (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	DTIL – DAO  (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	Não envolve custos específicos	Os documentos estratégicos passam a ter inscrita a promoção da igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa, no ano de 2022	Maio de 2022	-	2,3
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Criação de um Comité para a Igualdade entre mulheres e homens com a formalização das respetivas competências	Administração/DRH  (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	Direção de Recursos Humanos Direção de Auditoria Interna DTIL-Organização Direção de Assuntos Jurídicos Direção de Apoio à Gestão e Reporting  (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	Não envolve custos específicos	Comité criado, com competências formalmente definidas, no ano de 2021	Final de 2021	-	5
	Desagregação dos dados por sexo nos instrumentos de gestão da empresa, designadamente, nos diagnósticos e relatórios, sempre que aplicável.	DRH CIM Direção Financeira Direção de Apoio à Gestão e Reporting  (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	CIM Direção Financeira Direção de Apoio à Gestão e Reporting  (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	Não envolve custos específicos	Todos os instrumentos de gestão contemplam dados desagregados por sexo, até ao final de 2022	Final de 2022	-	6

## II. IGUALDADE NO ACESSO A EMPREGO

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unid. responsáveis/ Ponto focal	Departamentos/ Unid. envolvidas/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da Empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Criação e Implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa mantém por 5 anos o registo dos processos de recrutamento interno efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com o identificado no Código do Trabalho	DRH  (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	-	-	Registo dos processos de recrutamento interno, desagregados por sexo e nos termos definidos pelo Código do Trabalho, no ano de 2022	Junho de 2022	-	30

## III. FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unid. responsáveis/ Ponto focal	Departamentos/ Unid. envolvidas/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da Empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual.	DRH	Responsável pela área da Formação	1.300€	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrados no plano de formação anual, no ano de 2022	Até ao momento em que o plano de formação anual é definido	O módulo a integrar poderá ser um dos vários abaixo indicados: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho	35
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Campanha de incentivo à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado, no sítio eletrónico da empresa, na internet (se existente), por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, durante o período em que decorrem as inscrições para a ação de formação	DRH / DTIL	Responsáveis pela área da Formação e pelas demais áreas funcionais da empresa  (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	Não envolve custos específicos	-	Até ao momento em que o plano de formação anual é definido	-	37

## IV. IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unid. responsáveis/ Ponto focal	Departamentos/ Unid. envolvidas/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da Empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras  e Promover a dessegregação	Estabelecimento de Parceria/protocolo com Universidades de modo a facilitar (com desconto de propina) para todos os colaboradores/ colaboradoras	Administração/DRH  (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	Administração/DRH  (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	Não envolve custos específicos	N.º de protocolos/ /parcerias no ano de 2022. Rácio entre o n.º de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia, abrangidas por esta formação e o total de pessoas do sexo sub-representado nesses lugares da empresa, em 2022	No decorrer de 2022	A DTIL – Organização contactou a Universidade Lusófona para criação de protocolo entre as duas Entidades, estando a aguardar o envio de informações.	60
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Realização de uma análise/verificação interna da determinação do valor das retribuições (base e complementares), de modo a garantir que têm por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual"	-	-	-	-	-	A tabela salarial aplicável às Colaboradoras e aos Colaboradores da Parvalorem é a decorrente do ACT de 2021, que incorporou a tabela do ACT Bancário de 2008. Não havendo progressões na carreira e só se promovendo (por obrigação legal) os Colaboradores e as Colaboradoras até ao nível 9, não poderá aplicar-se o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	80 e 81

Assegurar a informação a colaboradores e colaboradoras sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação e Promover a transparência salarial	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de colaboradoras e colaboradores e as respetivas estruturas representativas	-	-	Não envolve custos específicos  A Parvalorem é uma empresa Reclassificada do Setor Empresarial do Estado que obedece à disciplina orçamental	-	-	A tabela salarial aplicável às Colaboradoras e aos Colaboradores da Parvalorem é a decorrente do ACT de 2021, que incorporou a tabela do ACT Bancário de 2008.	86
	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga informações sobre os salários junto das estruturas representativas de colaboradores e colaboradoras, a partir do Relatório Único, quando tal lhe for solicitado	-	-		-	-	Não havendo progressões na carreira e só se promovendo (por imposição legal) os Colaboradores e as Colaboradoras até ao nível 9, não poderá aplicar-se o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual.	87

## V. PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unid. responsáveis/ Ponto focal	Departamentos/ Unid. envolvidas/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da Empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos colaboradores e pelas colaboradoras	Criação e implementação de procedimento interno que assegure a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade	DRH, DTIL e DAJ  (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	DRH, DTIL e DAJ  (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	Não envolve custos específicos	Legislação referente ao direito de parentalidade consagrada no regulamento interno da empresa	Dezembro de 2022	Criação de um Guia sobre a parentalidade, que engloba esta temática com a respetiva divulgação na intranet a todos os Colaboradores e Colaboradoras	100
Garantir a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	Criação de horário concentrado para as colaboradoras nesta situação (direito esse que se aplica a qualquer dos progenitores em caso de aleitação)	-	-	-	-	-	A empresa aplica a legislação em vigor em cada momento.  A faixa etária da maioria dos colaboradores e colaboradoras é a dos 40-49 anos (representa 49,63% do quadro de pessoal da empresa, dados a 31/12/2020). Não havendo a contratação de novos/novas trabalhadores/trabalhadoras, não existirão, à partida, colaboradoras na idade de gravidez, puérpera ou lactante (ainda que neste último caso aplicável a qualquer dos progenitores)	128



## VI. CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

Objetivos	Medidas	Departamentos/ Unid. responsáveis/ Ponto focal	Departamentos/ Unid. envolvidas/ Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações da Empresa	N.º da medida (p/ orientação matriz de verificação)
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos colaboradores e das colaboradoras	Facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Administração/DRH  (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa  (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	Não envolve custos específicos, para além dos atualmente existentes e decorrentes da situação pandémica vivida	Rácio entre o n.º de colaboradores e colaboradoras efetivamente abrangidos pelo trabalho a partir de casa e o total de colaboradores	Dezembro de 2021	Permitir a continuação de teletrabalho como prática recorrente na Empresa, à semelhança do que já acontece em muitas Empresas. E, assim, abranger uma determinada % de colaboradoras/colaboradores pela facilitação informal do trabalho a partir de casa, quando necessário à conciliação mencionada e em acordo com a Empresa.  Proposta para o teletrabalho a formalizar pelo Comité a constituir	140
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores	Possibilidade de conciliar a vida profissional, familiar e pessoal com permissões de horários flexíveis/trabalho a tempo parcial, onde se inclui, p. ex., o teletrabalho. Para tal, criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o	Administração/DRH  (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa  (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	Não envolve custos específicos, para além dos atualmente existentes e decorrentes da situação pandémica vivida	Procedimento Interno criado e implementado	Dezembro de 2021	Permitir a continuação de teletrabalho como prática recorrente na Empresa, à semelhança do que já acontece em muitas Empresas	145 148 149

e das trabalhadoras, em particular dos/das que têm responsabilidades familiares	direito de trabalhador/trabalhadora com responsabilidades familiares a horário flexível/trabalho a tempo parcial				Rácio entre o n.º de trabalhadores e trabalhadoras /dos trabalhadores homens com horário flexível/trabalho a tempo parcial e o total de trabalhadores e trabalhadoras.		Proposta para o teletrabalho a formalizar pelo Comité a constituir	
	Encorajamento aos trabalhadores homens a usufruir de horário flexível							146
Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/das que têm responsabilidades familiares	Aplicação do regime de teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Administração/DRH  (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	Responsáveis pelas demais áreas funcionais da empresa  (As pessoas envolvidas serão os responsáveis da área/direção ou por eles indicadas)	Não envolve custos específicos, para além dos atualmente existentes e decorrentes da situação pandémica vivida	Procedimento Interno criado e implementado  Rácio entre o n.º de trabalhadores e trabalhadoras em regime de teletrabalho e o total de trabalhadores.	Dezembro de 2021	Permitir a continuação de teletrabalho como prática recorrente na Empresa, à semelhança do que já acontece em muitas Empresas  Proposta para o teletrabalho a formalizar pelo Comité a constituir	160