



LABORATÓRIO NACIONAL DE ENGENHARIA CIVIL



PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO
2023

1. Enquadramento

De acordo com as orientações da Declaração Universal dos Direitos Humanos, do Tratado da União Europeia, do Pacto Europeu para a Igualdade entre homens e mulheres e, ainda, as disposições da Constituição da República Portuguesa (art.º 13º) e do Código do Trabalho (art.ºs 23º a 65º), a igualdade de género é um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena na sociedade de homens e mulheres enquanto pessoas. Nos últimos anos, este direito, que tem vindo a alcançar particular destaque e relevância nos principais organismos internacionais e, também em Portugal, tem vindo a assumir uma importância cada vez maior, designadamente na crescente consciencialização das organizações para a necessidade premente de adoção e implementação de medidas de combate à discriminação de género.

O desenvolvimento de políticas públicas, nacionais e europeias, relacionadas com questões de igualdade de género, provocou um novo olhar para as condições que permitem e facilitam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Apesar da evolução verificada, decorrente do envolvimento e compromisso das empresas e das suas lideranças, ainda se identificam assimetrias que devem ser corrigidas.

Tendo presente a importância da igualdade de género, e como forma de demonstrar o seu compromisso com o tema, o Laboratório Nacional de Engenharia Civil I.P. (LNEC), apresenta o Plano para a Igualdade de Género, para o ano de 2023, com o objetivo de alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades de géneros, promovendo assim a não discriminação em função do género.

Neste sentido os objetivos que lideram o presente Plano para a Igualdade de Género são os seguintes:

- Conhecer os indicadores de género do LNEC;
- Identificar as ações que já se realizam no LNEC ao nível da promoção da igualdade entre homens e mulheres, identificando também pontos fracos, onde é necessário intervir e introduzir mudanças, tendo em linha de conta o contexto e atividade da organização;
- Promover a divulgação das regras internas de prevenção de assédio, definidas no Código de Ética e Conduta;
- Definir e adotar boas práticas ao nível da promoção da igualdade entre homens e mulheres, no âmbito do cumprimento da regulamentação existente e dos referenciais internacionais relevantes.

2. Caracterização do LNEC

Missão

O LNEC é um instituto público integrado na administração indireta do Estado, considerado como Laboratório de Estado (Decreto-Lei nº 125/99, de 20 de abril), dotado de autonomia administrativa e financeira e de património próprio. É uma instituição que se dedica à investigação científica, à inovação e ao desenvolvimento tecnológico e, por conseguinte, está inserida no Sistema Científico e Tecnológico Nacional (SCTN).

De acordo com a sua Lei Orgânica¹, o LNEC tem por fim empreender, coordenar e promover a investigação científica e o desenvolvimento tecnológico, bem como outras atividades científicas e técnicas necessárias ao progresso e à boa prática da engenharia civil e áreas afins, exercendo a sua ação, fundamentalmente, nos domínios da construção e obras públicas, da habitação e urbanismo, do ambiente, da gestão dos riscos, da indústria dos materiais, componentes e outros produtos para a construção, e em áreas similares.

A sua atividade visa essencialmente a qualidade e a segurança das obras, de pessoas e bens, a proteção e a reabilitação do património natural e construído e a modernização e inovação tecnológicas dos setores da construção, obras públicas e ambiente.

Dentro das suas funções de Laboratório de Estado, salienta-se a sua missão de assessorar, com isenção e idoneidade científica e técnica, o poder executivo na conceção e execução de políticas públicas da responsabilidade de diversos Ministérios, e ainda de apoio técnico às entidades públicas que desempenham funções de autoridade, de regulação ou são responsáveis por infraestruturas públicas nos diversos setores acima referidos.

Compete ainda ao LNEC a prestação de serviços de ciência e tecnologia a entidades públicas e privadas, nacionais e estrangeiras, regendo-se sempre por valores compatíveis com a sua natureza de instituição pública.

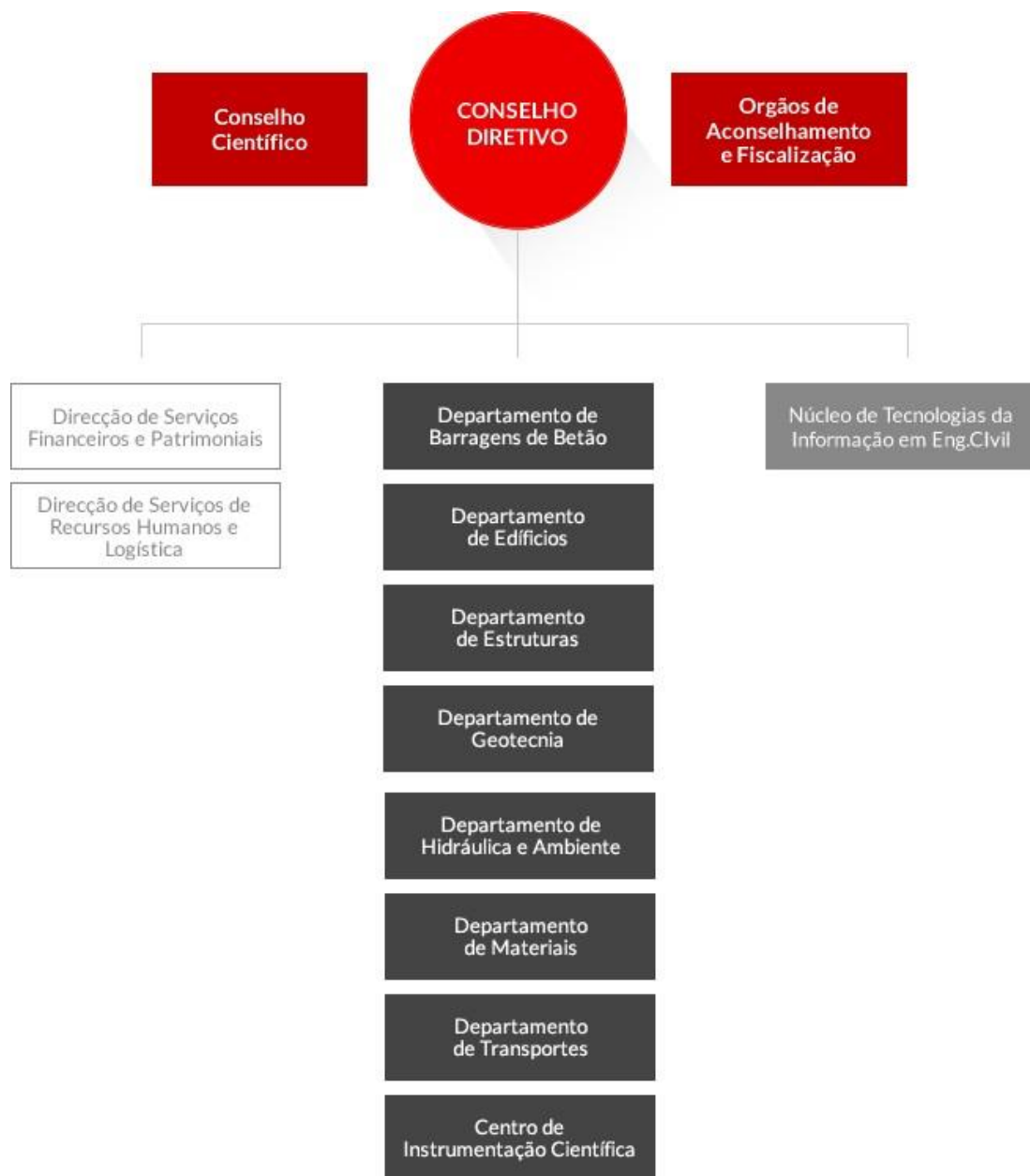
Visão

O LNEC, orientado pelos valores da Excelência; do Rigor; da Isenção; e da Responsabilidade, pretende ser uma instituição de referência na produção e aplicação de novos conhecimentos científicos e técnicos nos múltiplos domínios das ciências da engenharia, do habitat e do ambiente, prosseguindo a sua missão numa contínua exigência de melhoria de conhecimento necessário ao desenvolvimento e ao progresso, com o objetivo de satisfação do interesse público.

¹ Decreto-Lei nº 157/2012, de 18 de julho.

Estrutura organizativa

Para o cumprimento da sua missão, o LNEC conta com a seguinte estrutura organizativa:

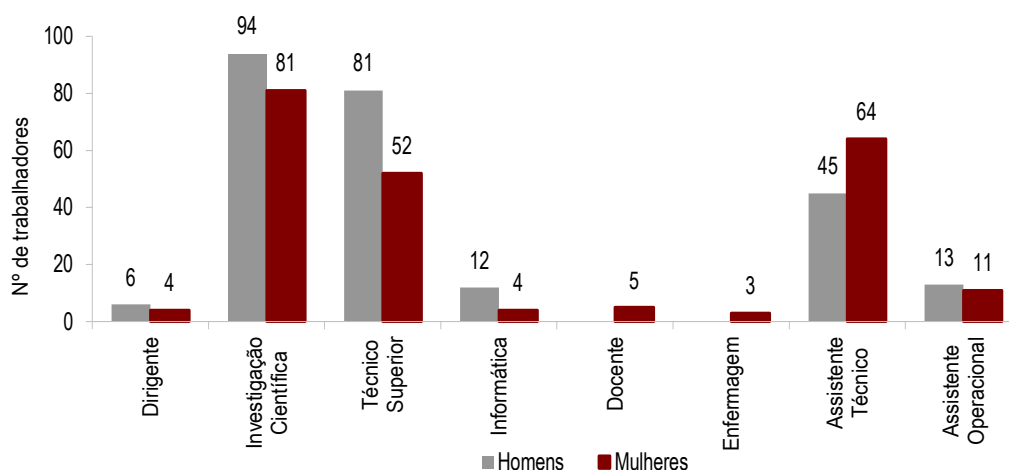


Diretamente dependentes do Conselho Diretivo, funcionam ainda a Divisão de Gestão de Projetos e o Gabinete de Relações Públicas e Técnicas.

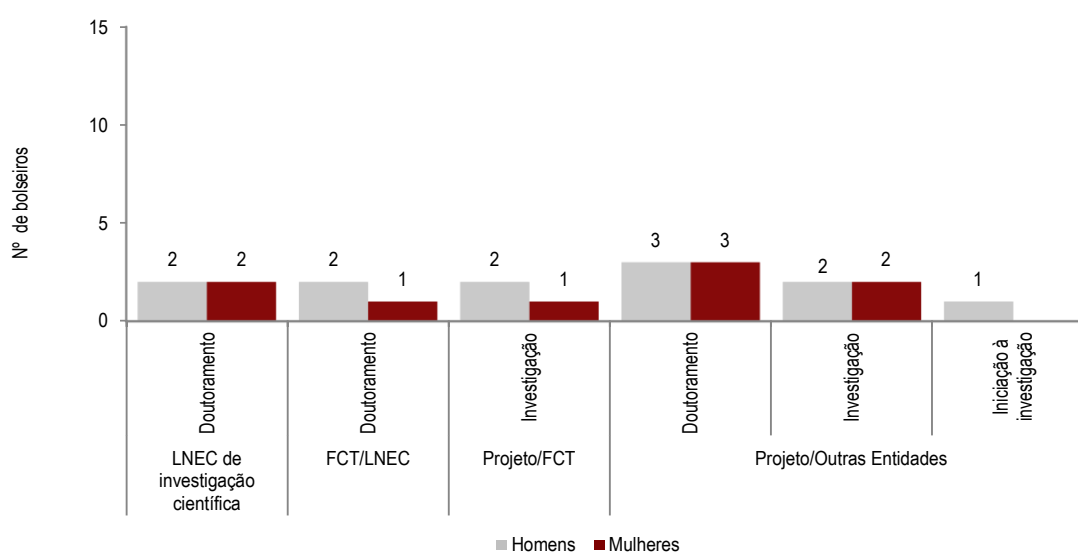
Recursos Humanos

Para concretizar a sua missão, foram incluídos, e aprovados, 552 Postos de Trabalho no Mapa de Pessoal para o ano de 2023.

À data de elaboração deste Plano (30 de setembro de 2022) o número de trabalhadores/as é de 475 (251 homens e 224 mulheres) distribuídos por carreira e por género conforme apresentado no gráfico seguinte.



Conta, ainda, com a colaboração, de 21 bolsheiros/as de investigação científica (12 homens e 9 mulheres), ao abrigo da Lei n.º 40/2004, de 18 de agosto, e do Regulamento de Bolsas LNEC de Investigação Científica, distribuídos por tipo de bolsa e género conforme apresentado no gráfico seguinte.



3. Diagnóstico de práticas implementadas no LNEC favorecedoras da igualdade de género

O LNEC incorpora, nas suas práticas de gestão, ações que contribuem para que a igualdade de género nos seus diferentes domínios seja uma realidade na organização.

Nesse sentido, e como forma de demonstrar o seu compromisso com este tema foi, antes da elaboração do presente Plano, efetuada uma avaliação das práticas do LNEC, recorrendo ao Índice de igualdade entre Mulheres e Homens nas Empresas (I. IMH)², que se anexa (Anexo I) .

Seguindo o previsto no Guião para a implementação de planos de igualdade disponível no sítio da *Internet* da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o conjunto de áreas/dimensões constantes no Despacho Normativo nº 18/2019, o LNEC pretende dar o seu contributo ativo para a implementação das melhores práticas de promoção da igualdade na sociedade, sendo os seguintes os seus princípios orientadores:

I. Estratégia, missão e valores

Deve ser assumida a transversalidade do Princípio da Igualdade através da sua inclusão na estratégia e nos planos de atividade, e deverá materializar-se na definição, ao nível da política de recursos humanos, de medidas e metas concretas a atingir quanto à igualdade entre trabalhadores/as e trabalhadoras.

O LNEC tem promovido este princípio através da utilização de uma linguagem inclusiva em alguns dos seus documentos oficiais e não utilizando imagens estereotipadas ou sexistas no seu *website* e redes sociais.

II. Igualdade no acesso ao emprego

Devem implementar-se políticas e práticas de recursos humanos que garantam a igualdade de oportunidades em todas as vertentes da relação laboral, nomeadamente no que respeita ao recrutamento e seleção, valorizando de igual forma competências, aspirações, necessidades e responsabilidades de mulheres e homens.

O LNEC cumpre os requisitos legais e regulamentares na conceção dos anúncios dos procedimentos de recrutamento e seleção, tendo presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género no acesso ao emprego e dando informação sobre a função, valor e periodicidade da retribuição. Durante o período experimental, o LNEC respeita o período de execução do contrato, de modo a avaliar o interesse da sua manutenção, assegurando as condições de saúde e segurança no local de trabalho.

² https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/0/PTI/Indic/PTI_Menu_INDICSUB

III. Igualdade nas condições de trabalho

Devem implementar-se políticas e práticas de recursos humanos que garantam a igualdade nas diversas componentes do trabalho, nomeadamente no que respeita ao nível remuneratório, avaliação de desempenho, gestão de vínculos e progressão na carreira.

Neste âmbito, o LNEC cumpre as imposições legais estabelecidas. As remunerações constam de uma tabela, variando em função da carreira/categoria de integração, sem qualquer discriminação em função do género.

A avaliação de desempenho, gestão de vínculos e progressão na carreira são realizadas com base em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, tendo por base o desempenho, a experiência e o mérito individuais, de acordo com as regras específicas definidas em diplomas próprios.

IV. Proteção na parentalidade

Devem implementar-se políticas e práticas de recursos humanos que garantam a proteção da maternidade e da paternidade e o direito de assistência à família, encarando de igual modo o exercício desses direitos por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores/as.

O LNEC encara, e trata, de igual modo o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte dos seus trabalhadores/as, respeitando a dispensa/falta ao trabalho, nas diversas situações previstas na Lei, sendo divulgado na *intranet* informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade. No âmbito da proteção dos trabalhadores/as com filhos/as até aos 12 anos são concedidos horários flexíveis e/ou possibilidade de realização de jornada contínua, seja qual for o sexo, e por livre escolha de cada um.

O LNEC dispõe, ainda, no seu campus, de uma creche/jardim de infância para os filhos/as dos seus colaboradores/as e de um serviço de apoio médico constituído por um corpo clínico de que fazem parte pediatras e enfermeira da área da pediatria.

V. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

Devem implementar-se políticas e práticas flexíveis de organização do trabalho, que promovam o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores/as. Deve ser dada atenção especial a quem viva situações familiares especiais, como sejam as famílias monoparentais, trabalhadores/as com filhos/as/as portadores/as de deficiência ou com doenças crónicas, entre outros casos.

O LNEC concede períodos de ausência para assistência a filhos/as e membros do agregado familiar, nos termos previstos na Lei, independentemente do sexo do trabalhador, bem como horários flexíveis ou de jornada contínua.

Através da Associação dos trabalhadores/as do LNEC, existem também protocolos/parcerias com algumas empresas/entidades no âmbito da saúde e bem-estar (farmácias, clínicas, ginásios). Ainda no âmbito da saúde e

bem-estar, decorrem, no LNEC, por iniciativa dos seus trabalhadores/as práticas desportivas (Yoga, Zumba, Pilates...) e de lazer (coro).

VI. Prevenção da prática de assédio no trabalho

Devem implementar-se políticas e práticas que garantam a prevenção e o combate ao assédio no trabalho, nomeadamente prevenção de prática de ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador/a.

O LNEC privilegia uma cultura organizacional assente em valores e regras de ética e conduta de não discriminação, qualquer que seja, e não tolerância da prática de qualquer tipo de assédio ou de atos de intimidação, pelo que o cumprimento do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho é prioridade. O Código de Conduta divulgado nas páginas do LNEC na Internet e Intranet, estabelece princípios de igualdade de tratamento e não discriminação que devem pautar a atividade dos seus trabalhadores/as.

4. PLANO

Em função do diagnóstico efetuado e dos princípios de enunciados no enquadramento, apresenta-se, em anexo (Anexo II), o Plano de Igualdade de Género do LNEC, que visa a implementação/monitorização de um conjunto de medidas tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

ANEXO I

ÍNDICE IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NAS EMPRESAS (I.IMH)

EMPRESA Laboratório Nacional de Engenharia Civil

IDENTIFICADOR I-2022/20

SETOR Outra

DATA DE SUBMISSÃO 07/11/2022 00:00:00

A empresa tem algumas práticas promotoras da igualdade entre mulheres e homens na empresa, mas há margem para melhorias. Para que estas possam ser potenciadas, a empresa pode realizar um diagnóstico mais exaustivo e, na sequência do mesmo, elaborar um Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens. Os instrumentos de apoio podem ser consultados aqui: Consulta de guiões de diagnóstico e guias de apoio para a elaboração de planos para a igualdade entre mulheres e homens.

74
de 100

A. COMPROMISSO DA ORGANIZAÇÃO COM A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

EXISTE UM PLANO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS?	Sim
VERIFICA-SE UMA REFERÊNCIA EXPLÍCITA À IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NOS DOCUMENTOS ESTRATÉGICOS DA ORGANIZAÇÃO?	Sim
HÁ VERBAS AFETAS A MEDIDAS E AÇÕES INTERNAS NO ÂMBITO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS?	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?	Sim
A EMPRESA INTEGRA, NOS PLANOS DE FORMAÇÃO, 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?	Sim

B. RECURSOS HUMANOS

B.1. CARACTERIZAÇÃO DO PESSOAL AO SERVIÇO

NÚMERO DE MULHERES E DE HOMENS QUE TRABALHAM NA EMPRESA (INFORMAÇÃO PRESTADA NO ÚLTIMO RELATÓRIO ÚNICO/QUADROS DE PESSOAL)				
A) COM CONTRATOS PERMANENTES (SEM TERMO)	M	216	H	241
B) NÚMERO DE MULHERES E DE HOMENS DIRETAMENTE CONTRATADAS/OS PELA EMPRESA COM VÍNCULOS LABORAIS NÃO PERMANENTES E/OU COLOCADAS/OS POR EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO	M	8	H	10
C) SE A NATUREZA DA ATIVIDADE A PRESTAR FOR INCOMPATÍVEL COM A EXISTÊNCIA DE UM VÍNCULO LABORAL DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, INDIQUE O NÚMERO DE MULHERES E HOMENS NESSA SITUAÇÃO	M	0	H	0

ÍNDICE IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NAS EMPRESAS (I.IMH)

B. RECURSOS HUMANOS

B.2. ESTRUTURA HIERÁRQUICA E DE QUALIFICAÇÃO

NÚMERO DE MULHERES E DE HOMENS COM O NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO “QUADROS SUPERIORES”	M	139	H	186
NÚMERO DE MULHERES E DE HOMENS COM O NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO “PROFISSIONAIS QUALIFICADOS/AS”:	M	85	H	65
NÚMERO DE MULHERES E DE HOMENS EM CARGOS EXECUTIVOS DE DIREÇÃO DE TOPO:	M	1	H	2
A EMPRESA ESTÁ A SER OBJETO DE CUMPRIMENTO DO REGIME DE REPRESENTAÇÃO EQUILIBRADA ENTRE MULHERES E HOMENS NOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE FISCALIZAÇÃO, NOS TERMOS ESTABELECIDOS PELA LEI N.º 62/2017?	Sim, embora essa Lei não se aplique a esta empresa			
NÚMERO DE MULHERES E DE HOMENS EM CARGOS DE CHEFIA DE NÍVEL INTERMÉDIO (DE ACORDO COM A INFORMAÇÃO REPORTADA NO ÚLTIMO RELATÓRIO ÚNICO/QUADROS DE PESSOAL)	M	3	H	4

B.3. RENUMERAÇÕES

GANHO MÉDIO MENSAL DE MULHERES E DE HOMENS NA CATEGORIA “QUADROS SUPERIORES” (INFORMAÇÃO DE ACORDO COM O ÚLTIMO RELATÓRIO ÚNICO/QUADROS DE PESSOAL)	M	2690,74	H	2783,2
NÚMERO TOTAL DE MULHERES E HOMENS QUE RECEBERAM PRÉMIOS POR ASSIDUIDADE (INFORMAÇÃO DE ACORDO COM O ÚLTIMO RELATÓRIO ÚNICO SUBMETIDO)	M	0	H	0
NÚMERO TOTAL DE HOMENS E DE MULHERES QUE RECEBERAM BÓNUS/PRÉMIOS POR DESEMPENHO (INFORMAÇÃO DE ACORDO COM O ÚLTIMO RELATÓRIO ÚNICO SUBMETIDO)	M	0	H	0
ESTÃO IMPLEMENTADOS PROCEDIMENTOS DE MONITORIZAÇÃO DAS REMUNERAÇÕES DAS MULHERES E DOS HOMENS DE FORMA A GARANTIR QUE NÃO EXISTEM DISPARIDADES INJUSTIFICADAS?	Não			

C. ARTICULAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

PERCENTAGEM DE HOMENS TRABALHADORES QUE FORAM PAIS NO ÚLTIMO ANO CIVIL E GOZARAM LICENÇAS PARENTAIS DE USO EXCLUSIVO DO PAI	100%
PERCENTAGEM DE HOMENS TRABALHADORES QUE FORAM PAIS NO ÚLTIMO ANO CIVIL E GOZARAM A LICENÇA PARENTAL INICIAL PARTILHADA	100%
NÚMERO MÉDIO DE DIAS DE LICENÇAS PARENTAIS GOZADO PELOS HOMENS TRABALHADORES QUE FORAM PAIS NO ÚLTIMO ANO CIVIL	30
EXISTEM MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA INCENTIVAR O ENVOLVIMENTO DOS HOMENS NA PRESTAÇÃO DE CUIDADOS À FAMÍLIA?	Não
EXISTEM MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA FACILITAR A ARTICULAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL QUE VÃO ALÉM DO DISPOSTO NA LEI E/OU NOS INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO?	Sim

ÍNDICE IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NAS EMPRESAS (I.IMH)

D. RESPEITO PELA DIGNIDADE E INTEGRIDADE DAS PESSOAS TRABALHADORAS

EXISTEM PROCEDIMENTOS ESPECÍFICOS FORMALIZADOS E DIVULGADOS INTERNAMENTE PARA APRESENTAÇÃO E APRECIACÃO DE QUEIXAS EM CASO DE DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DO SEXO?	Não
A EMPRESA ADOTOU UM CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO DE COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO?	Sim

E. DIÁLOGO, COMUNICAÇÃO E RELAÇÕES EXTERNAS

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, ARTICULAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL, E PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE?	Não
EM GERAL, É UTILIZADA UMA LINGUAGEM (VERBAL E NÃO VERBAL) INCLUSIVA E NÃO SEXISTA?	Sim
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?	Sim

ANEXO II

PLANO PARA A IGUALDADE

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores

Objetivos	Medidas	Departamentos / Unidades responsáveis / Ponto focal	Departamentos / Unidades envolvidas / Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, regulamentos, código de ética/ conduta) da igualdade entre mulheres e homens enquanto valor do LNEC	Conselho Diretivo (CD)	Direção de Serviços de Recursos Humanos e Logística (DSRHL)	Não envolve custos específicos	Documentos estratégicos têm inscrito a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor do LNEC, a partir de 2023	Os documentos estratégicos têm inscrito, até ao final do ano de 2023, a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor do LNEC	
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens e formalização das respetivas competências	CD	DSRHL	Não envolve custos específicos	Comité/Task Force criada, com competências formalmente definidas para o ano de 2023 e seguintes	Comité/Task Force criada, com competências formalmente definidas, no primeiro semestre de 2023	

Dimensão: Igualdade no acesso a emprego

Subdimensão: Anúncios, Seleção e Recrutamento

Objetivos	Medidas	Departamentos / Unidades responsáveis / Ponto focal	Departamentos / Unidades envolvidas / Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Definição clara das exigências e das qualificações necessárias para o(s) posto(s) de trabalho a preencher, incluindo os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir	DSRHL	DSRHL	Não envolve custos específicos	Características do(s) posto(s) de trabalho a preencher, no ano de referência, definidas (qualificações, requisitos em termos de funções e remuneração a atribuir) previamente a cada processo de S&R	Características de todos os postos de trabalho a preencher (qualificações, requisitos em termos de funções e remuneração a atribuir) previamente a cada processo de S&R a partir de 2023	

Prevenção de práticas discriminatórias

Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	DSRHL	DSRHL	Não envolve custos específicos	Anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no sexo, a partir de 2023	Todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no sexo, a partir de 2023	
--	--	-------	-------	--------------------------------	--	---	--

Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho

Subdimensão: Avaliação de desempenho

Objetivos	Medidas	Departamentos / Unidades responsáveis / Ponto focal	Departamentos / Unidades envolvidas / Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
Promover a transparência interna sobre o modelo de avaliação de desempenho	Divulgação do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadores e trabalhadoras e das respetivas estruturas representativas, no sítio eletrónico do LNEC, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	DSRHL	DSRHL	Não envolve custos específicos	Modelo de avaliação de desempenho divulgado no sítio eletrónico do LNEC, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Divulgação do modelo de avaliação de desempenho divulgado no sítio eletrónico do LNEC, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, até ao final do biénio de referência	

Subdimensão: Promoção/Progressão na carreira profissional

Objetivos	Medidas	Departamentos / Unidades responsáveis / Ponto focal	Departamentos / Unidades envolvidas / Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar que competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações/escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pelo LNEC, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira	DSRHL	DSRHL	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, em 2023	Procedimento interno criado e implementado até ao final do ano de 2023	

Subdimensão: Salários

Objetivos	Medidas	Departamentos / Unidades responsáveis / Ponto focal	Departamentos / Unidades envolvidas / Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
Promover a transparência interna sobre a política salarial	Divulgação da tabela salarial, onde consta a remuneração atribuída por profissão/ categoria profissional, assegurando a sua transparência junto de trabalhadores/as e/ou das respetivas estruturas representativas, no sítio do LNEC, na internet, via email e afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	DSRHL	DSRHL	Não envolve custos específicos	Divulgação da tabela salarial efetuada, no ano de referência, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, via email e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Divulgação da tabela salarial efetuada até ao final do ano de referência	

Dimensão: Proteção na Parentalidade

Subdimensão: Licenças/licenças partilhadas

Prevenção de práticas discriminatórias

Objetivos	Medidas	Departamentos / Unidades responsáveis / Ponto focal	Departamentos / Unidades envolvidas / Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Criação e implementação de procedimento interno que assegure a afixação nas instalações do LNEC ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade	DSRHL	DSRHL	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado	Procedimento interno criado e implementado nos primeiros 6 meses de 2023	

Subdimensão: Dispensas; Faltas

Prevenção de práticas discriminatórias

Objetivos	Medidas	Departamentos / Unidades responsáveis / Ponto focal	Departamentos / Unidades envolvidas / Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que o LNEC respeita o direito do pai trabalhador a dispensa para aleitação e da mãe trabalhadora a dispensa para amamentação ou aleitação	DSRHL	DSRHL	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de trabalhadores pais que gozaram a dispensa para aleitação e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	Todos (100%) os trabalhadores em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa para aleitação	
					Rácio entre o número de trabalhadoras mães que gozaram a dispensa para amamentação e aleitação e o total de trabalhadores em situação passível de aplicação da medida no ano de referência	Todas (100%) as trabalhadoras mães em situação passível de aplicação da medida, no ano de referência, gozam a dispensa para amamentação ou aleitação	

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

Objetivos	Medidas	Departamentos / Unidades responsáveis / Ponto focal	Departamentos / Unidades envolvidas / Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores/as	Divulgação dos recursos existentes na área geográfica do LNEC ou da residência dos trabalhadores/as que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)	DSRHL	DSRHL / GRPT	Não envolve custos específicos	Recursos existentes divulgados no ano de 2023	Divulgar os recursos existentes junto de todos/as os/as trabalhadores/as, no ano de referência	

Objetivos	Medidas	Departamentos / Unidades responsáveis / Ponto focal	Departamentos / Unidades envolvidas / Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
	Utilização de linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo na promoção e divulgação das políticas e práticas da empresa em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dirigindo-a de forma igual aos trabalhadores/as	DSRHL	DSRHL / GRPT(is)	Não envolve custos específicos	Políticas e práticas do LNEC em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal promovidas e divulgadas com utilização de linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo e são dirigidas de forma igual aos trabalhadores/as no ano de referência	Todos (100%) os instrumentos de promoção e divulgação das políticas e práticas do LNEC em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal utilizam linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo são dirigidos de forma igual aos trabalhadores/as, no ano de referência	

Subdimensão: Faltas

Prevenção de práticas discriminatórias

Objetivos	Medidas	Departamentos / Unidades responsáveis / Ponto focal	Departamentos / Unidades envolvidas / Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores/as em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que o LNEC considera faltas justificadas: i) as motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador/a; ii) as 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	DSRHL	DSRHL	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de casos em que foram consideradas faltas justificadas: i) as 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 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, e o total de casos passíveis da respetiva aplicação, no ano de referência	Todas (100%) as faltas motivadas: i) pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, neto/a ou membro do agregado familiar de trabalhador/as; ii) 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, são consideradas faltas justificadas, no ano de referência	

Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

Objetivos	Medidas	Departamentos / Unidades responsáveis / Ponto focal	Departamentos / Unidades envolvidas / Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
Prevenir e combater o assédio no trabalho	Promoção ativa da cultura de combate ao assédio, discriminação ou intimidação através da realização de uma sessão de carácter formativo e/ou de sensibilização, ou com a divulgação de documentos acerca do tema de interesse geral	CD	Todos os serviços	Não envolve custos específicos	Evidência da realização da sessão de carácter formativo e/ou de sensibilização ou com a divulgação de documentos	Sessão realizada ou documentos partilhados e disponíveis na Intranet no decorrer do ano em referência	