



CAIXA GERAL DE DEPÓSITOS, S.A.

PLANO PARA A IGUALDADE 2023



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Plano para a Igualdade | 2023

CONTEÚDO E RESPONSABILIDADE EDITORIAL

DPE - Direção de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas

CRIATIVIDADE E PAGINAÇÃO

DCM - Direção de Comunicação e Marca

DATA

Setembro 2022

Caixa Geral de Depósitos, S.A.

Índice

1.	ENQUADRAMENTO	4
1.1.	Nota Introdutória	4
1.2.	Enquadramento Normativo	4
1.3.	Metodologia	4
2.	MISSÃO, VALORES E ESTRATÉGIA	5
2.1.	Carta de Missão do Acionista	5
2.2.	Desenvolvimento Sustentável	6
2.3.	Código de Conduta	7
2.4.	Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho	7
2.5.	Política de Envolvimento com a Comunidade	7
2.6.	Direitos Humanos	8
2.7.	Diversidade	8
2.8.	<i>Women’s Empowerment Principles (WEP)</i>	8
2.9.	Conciliação da Vida Pessoal, Familiar e Profissional	8
2.10.	Acordo de Empresa	9
2.11.	Estruturas Sindicais	9
3.	A IGUALDADE NOS ÓRGÃOS SOCIAIS DA CGD	9
3.1.	Principais Canais de Comunicação	10
4.	DIAGNÓSTICO - INDICADORES REFERENTES À REPRESENTATIVIDADE DE GÉNERO	11
4.1.	Evolução da Presença das Mulheres no Setor Bancário em Portugal 2016-2021	11
4.2.	Situação na CGD – Perímetro Doméstico	11
5.	MEDIDAS	14
5.1.	Medidas a Implementar em 2023	14
5.2.	Medidas de Continuidade	16
6.	MONITORIZAÇÃO	29
7.	PUBLICAÇÃO	30

1. ENQUADRAMENTO

1.1. Nota Introdutória

Os princípios da igualdade e da não discriminação são vetores estruturantes da sociedade. São também cada vez mais relevantes na criação de valor numa organização empresarial, como realização de um compromisso civilizacional e também como elemento de crescimento, eficiência, rentabilidade e sustentabilidade da empresa.

A Caixa Geral de Depósitos, S.A. (CGD ou Caixa) reconhece que o equilíbrio da presença de mulheres e homens em toda a estrutura da empresa representa uma evolução significativa para a sua atividade e um importante contributo para o cumprimento de compromissos assumidos pela Instituição, designadamente de respeito pelos Direitos Humanos e prossecução dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

A Caixa iniciou também, com o Plano Estratégico 2021-2024, um novo ciclo, sob o mote “Construir o futuro”. Com o Plano Estratégico 2021-2024, a Caixa propõe-se:

- Servir as necessidades financeiras das famílias e das empre-

sas portuguesas, estando presente no seu dia a dia e apoiando os seus projetos de médio-longo prazo, com particular relevo na área da sustentabilidade;

- Apostar na excelência e simplicidade do serviço ao Cliente, em soluções inovadoras e numa proposta de valor completa;

- Prosseguir um modelo de negócio alinhado com as melhores práticas a nível de rentabilidade e sustentabilidade ambiental, social e de governo, consolidando a posição de liderança na banca em Portugal.

A ambição da Caixa para 2024, materializada no novo Plano, assenta em 6 pilares de transformação, onde se destaca o Pilar “Sustentabilidade e Impacto Social” e que materializa a ambição da Caixa em tornar-se líder no financiamento sustentável em Portugal, apoiando a transição para uma economia de baixo carbono e financiando projetos com impacto social na vida das pessoas.

1.2. Enquadramento Normativo

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, determina também que as mesmas entidades e empresas elaborem planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, determinando igualmente a publicação dos planos no site institucional da empresa.

O Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que regulamentou a Lei n.º 62/2017, estabeleceu, entre outras, a obrigação de produção de um Guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, a disponibilizar, designadamente, no site da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

O presente Plano é elaborado tendo por base o «Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)» (Guião), disponível no sítio da Internet da CITE, nos termos do mesmo artigo 7.º da Lei n.º 62/2017 e do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

O Guião inclui a realização de um diagnóstico da situação da Empresa e descrição das medidas do Plano Anual nas seguintes áreas:

- Estratégia, Missão e Valores;
- Igualdade no acesso a emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na Parentalidade;
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

1.3. Metodologia

A apresentação dos resultados do diagnóstico, suportado pelas respostas às questões constantes do Guião, é concretizada pela caracterização da situação de mulheres e homens no universo empresarial abrangido. Identificam-se neste Plano as medidas a implementar em 2023, bem como, a benefício de uma visão holística, as medidas já adotadas.

2. MISSÃO, VALORES E ESTRATÉGIA

A Caixa Geral de Depósitos, S.A., fundada em 1876, é um Banco detido integral e exclusivamente pelo Estado Português que lidera um Grupo financeiro português sólido, com forte presença internacional, e que oferece aos seus clientes a quase totalida-

2.1. Carta de Missão do Acionista

A Missão, Valores e linhas de orientação da CGD, extensíveis às empresas do Grupo, constam da Carta de Missão (disponível no site institucional da CGD) aprovada em 6 de maio de 2019 pelo acionista único da CGD - o Estado Português. O acionista reafirma o papel de referência da Instituição no setor financeiro português e a criação de valor para a sociedade portuguesa, através da prestação de serviços bancários de qualidade aos particulares e às empresas, contribuindo assim para a melhoria do bem-estar das famílias portuguesas e para o desenvolvimento do setor empresarial, gerando a rentabilidade adequada para o acionista. A CGD garante o acesso dos clientes a um conjunto diversificado de produtos e serviços financeiros de qualidade, com particular enfoque na captação da poupança e na concessão de financiamento de médio e longo prazo, baseando-se num modelo de governo societário eficiente e no respeito dos mais elevados padrões éticos.

A visão do acionista para a CGD é a de uma Instituição de referência no sistema financeiro e líder no setor bancário em Portugal, que se pauta em permanência por potenciar as suas vantagens competitivas e garantir níveis de solidez, rentabilidade, serviço e eficiência em linha com as melhores práticas do setor bancário europeu.

A atividade e a conduta da CGD devem pautar-se pelos seguintes valores fundamentais:

- Confiança, garantindo a segurança dos depositantes, promovendo uma relação de longo prazo com os clientes e privilegiando a sua fidelização, através de um serviço de elevada qualidade e de uma oferta de produtos adequada ao seu perfil de risco e reforçando a estabilidade e solidez financeira da Instituição;
- Rentabilidade, assegurando uma remuneração adequada dos capitais públicos, com base na sustentabilidade do mo-

A política e a gestão de recursos humanos das empresas do Grupo CGD com sede em Portugal encontra-se centralizada na CGD, pelo que o Plano para a Igualdade reporta-se a todas as empresas do Grupo CGD com sede em Portugal, também designado perímetro doméstico.

de de serviços financeiros e desempenha um papel essencial no apoio às famílias e na expansão e internacionalização da economia portuguesa.

delo de negócio e numa gestão eficaz e rigorosa;

- Transparência, prestando serviços e comunicando externa e internamente, de forma verdadeira, clara e objetiva;
- Integridade, cumprindo escrupulosamente as disposições legais, regulamentares e contratuais, respeitando os valores éticos e obedecendo às normas de conduta em vigor;
- Profissionalismo, de modo a prestar o melhor serviço aos clientes e a estabelecer relações com todos os *stakeholders*, com elevada competência técnica, rigor e diligência;
- Proximidade, através de uma rede abrangente de agências bancárias em Portugal, bem como através de canais à distância com recurso às novas tecnologias, que garantam uma oferta inovadora, diversificada e acessível;
- Responsabilidade, perante os clientes que lhe confiam as suas poupanças, investidores e a sociedade, com enfoque no envolvimento em programas e iniciativas de responsabilidade social, de desenvolvimento sustentável e de literacia financeira;
- Cultura de Risco e Rigor, assegurando o cumprimento das melhores práticas na gestão do risco, reforçando a confiança dos clientes, do mercado e do acionista mediante uma adequada gestão do seu balanço;
- Inovação, apostando no progresso tecnológico, liderando a banca digital em Portugal, com soluções de arquitetura aberta, numa lógica de resposta multicanal à evolução das expectativas e preferências dos clientes.

Na prossecução da sua atividade, a CGD tem como base as seguintes linhas de orientação:

- Sustentabilidade do modelo de negócio, assegurada pela rentabilidade das operações, associada a uma gestão de risco adequada, e por uma rede de serviços financeiros abrangente;
- Apoio à Economia, mediante a orientação da atividade creditícia para as empresas, em especial na promoção da internacionalização e na operacionalização de linhas de apoio a pequenas e médias empresas;
- Manutenção do papel da CGD na prestação de serviços bancários aos clientes particulares, assim como na atratividade para a captação das suas poupanças, garantindo uma cobertura abrangente e uma elevada qualidade na prestação do serviço;
- Modelo de governo societário eficiente, em sintonia com as melhores práticas recomendadas;
- Valorização contínua dos trabalhadores, promovendo o mérito, a iniciativa e a formação de Capital Humano, num quadro de relações laborais equilibradas e promotoras da produtividade;
- Acompanhamento dos desenvolvimentos tecnológicos no setor financeiro, tanto ao nível da Instituição, garantindo as adaptações que permitam manter a CGD competitiva num mercado financeiro dinâmico e concorrencial e liderar a banca digital em Portugal, como na sua relação com os clientes, financiando o investimento em inovação e o desenvolvimento tecnológico das empresas;
- Assegurar a dimensão internacional da CGD direcionada para o negócio, com países e territórios com fortes laços culturais e comerciais com Portugal e com a valorização da marca CGD;
- Compromisso com os princípios de responsabilidade social, de desenvolvimento sustentável e de respeito pelos *stakeholders*.

2.2. Desenvolvimento Sustentável

A CGD orienta a sua atividade e criação de valor de um modo sustentável, o que implica uma gestão assente em princípios de responsabilidade não só económica mas também social, familiar e ambiental.

A CGD tem desenvolvido, ao longo dos anos, diversas iniciativas que contribuem direta e indiretamente para estes objetivos e, de modo a efetuar a avaliação da abordagem de gestão utilizada, realiza a medição e monitorização dos indicadores associados, reportadas no Relatório de Sustentabilidade anual.

A presente Política de Sustentabilidade da CGD define o Modelo de Gestão da Sustentabilidade e as linhas orientadoras das áreas chave de atuação, entre as quais a “Gestão do Ativo Humano”, que procura o desenvolvimento dos colaboradores enquanto fator diferenciador e o seu reconhecimento, designadamente através de:

- Não discriminação e igualdade de oportunidades;
- Promoção das boas condições de trabalho, a gestão do talento, a formação contínua e oportunidades de mobilidade e de progressão na carreira;
- Promoção do equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal de cada Colaborador, como fator de realização pessoal e maior motivação;
- Auscultar, de forma periódica e sistemática, a satisfação e expectativas dos colaboradores.

A CGD reconhece a existência de sectores de atividade ou projetos que podem contribuir negativamente para o Desenvol-

vimento Sustentável, pelo que estabelece uma lista de princípios subjacentes a atividades e projetos que são excluídos, ou restringidos, sob determinadas condições: “Princípios CGD de Exclusão e Limitação Setorial”.

A CGD cumpre a obrigação de incluir no seu relatório de gestão consolidado uma demonstração não financeira consolidada (cf. Decreto-Lei n.º 89/2017 de 7 de agosto, relativo à divulgação de informações não financeiras e de informações sobre a diversidade por grandes empresas e grupos, transpondo a Diretiva 2014/95/UE), que deve conter as informações bastantes para uma compreensão da evolução, do desempenho, da posição e do impacto das atividades do grupo, referentes, no mínimo, às questões ambientais, sociais e relativas aos trabalhadores, à igualdade entre mulheres e homens, à não discriminação, ao respeito dos direitos humanos, ao combate à corrupção e às tentativas de suborno.

A Área de Sustentabilidade, da Direção de Suporte Corporativo, é o Órgão de Estrutura responsável pela definição, dinamização e monitorização da Estratégia Corporativa de Sustentabilidade - aplicável à CGD e às Entidades do Grupo CGD, em Portugal e no estrangeiro -, assegurando o cumprimento dos Princípios do Pacto Global das Nações Unidas, o alinhamento com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), e todos os compromissos assumidos junto de organizações governamentais e não-governamentais, as melhores práticas e linhas de orientação nacionais e internacionais.

A Sustentabilidade foi definida como um dos vetores do Plano Estratégico 2021-2024 da Caixa. Nesse sentido, a Estratégia de Sustentabilidade 2021-2024 materializa a ambição da Caixa em tornar-se líder no financiamento sustentável em Portugal,

apoiando a transição para uma economia de baixo carbono e financiando projetos com impacto social na vida das pessoas sendo assente em cinco áreas estratégicas de atuação:

1. Financiamento Sustentável e Inclusivo – Financiar a transição para uma economia de baixo carbono de uma forma justa e inclusiva;
2. Gestão dos Riscos Climáticos – Acelerar a transição para uma economia mais sustentável e resiliente através da gestão eficiente dos riscos climáticos;
3. Equidade, Inclusão Digital e Financeira – Ser um Banco inclusivo que prioriza o bem-estar e o desenvolvimento dos colaboradores e da sociedade;
4. Modelos de Governo Transparentes – Adotar modelos de governo eficientes e que impulsionem o desempenho de forma responsável, diversificada e transparente;
5. Divulgação de Informação de Sustentabilidade – Efetuar divulgações regulares e transparentes sobre o desempenho ESG de acordo com as melhores práticas de reporte e regulamentação aplicável.

No pilar da Equidade, Inclusão Digital e Financeira, a Caixa tem consciência que a desigualdade de oportunidades é ainda um desafio global e impacta diretamente algumas das principais problemáticas da sociedade atual.

Nesse sentido, a CGD tem vindo a assumir um papel ativo no desenvolvimento de uma cultura suportada por princípios de diversidade, equidade e inclusão, que garanta não só a criação

2.3. Código de Conduta

O Código de Conduta da CGD, revisto e publicado em 2020, tem natureza corporativa e contém os valores, princípios éticos e normas de conduta profissional que regem a atuação da CGD e dos seus colaboradores, designadamente no que respeita à não discriminação, à igualdade de tratamento, ao equilíbrio na conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e à prevenção e combate ao assédio no trabalho.

No que respeita a **relações com fornecedores, agentes, intermediários e parceiros**, a CGD adota instrumentos, nomeada-

2.4. Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

A CGD procedeu à elaboração e aprovação, em 2020, de um Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, com natureza corporativa, dando cumprimento às mais recentes evoluções registadas na lei e no Código de Trabalho no sentido de reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no trabalho e em conformidade com o

de valor e bem-estar dos seus colaboradores mas também para uma resposta efetiva aos principais desafios da sociedade.

Destaca-se neste âmbito o Plano para a Igualdade que reconhece o equilíbrio de género em toda a estrutura da empresa representando uma evolução significativa para a atividade do Banco e um importante contributo para o cumprimento de compromissos assumidos pelo Banco, designadamente de respeito pelos Direitos Humanos e prossecução dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

A abordagem da Caixa ao tema Equidade, desenvolvimento e bem-estar dos colaboradores contribui de forma direta para o ODS 10 – Reduzir as Desigualdades, e indireta para o ODS 8 – Trabalho Digno e Crescimento Económico e ODS 5 – Igualdade de Género.

Em matéria de modelo de governação, destaca-se o Comité de Sustentabilidade que supervisiona a gestão e orienta a decisão quanto à implementação da Estratégia de Sustentabilidade.

O Comité de Sustentabilidade, órgão consultivo da Comissão Executiva, é presidido pelo *Chief Executive Officer*, e composto pelos gestores das diferentes áreas corporativas com responsabilidade sobre a concretização das atividades associadas à Estratégia de Sustentabilidade. Este comité passou também a incluir na sua composição o *Chief Risk Officer* e a *Chief Sustainability Officer* (ambos administradores executivos).

Desta forma é garantida a existência de um modelo de gestão robusto, transparente, que promove o desenvolvimento de projetos ESG (*Environmental, Social and Governance*) transversais e a respetiva monitorização contínua pela administração.

mente contratuais, que evidenciam o compromisso dos seus fornecedores, e outras contrapartes, para com os princípios éticos e boas práticas empresariais que subscreve.

A CGD realizou múltiplas ações de formação sobre o Código de Conduta, que abrangeram um número significativo de colaboradores, com enfoque especial nos valores da Instituição, em particular, os de não discriminação, tolerância e igualdade de oportunidades.

seu próprio Código de Conduta. O Código tem por objetivo a identificação de comportamentos passíveis de consubstanciar situações de assédio no trabalho e a definição de medidas de prevenção e combate aos mesmos, constituindo-se como um quadro orientador para todos os que exercem funções na CGD.

2.5. Política de Envolvimento com a Comunidade

Através da Política de Envolvimento com a Comunidade, aprovada em 2015, foi assumido um compromisso que a CGD tem renovado ao longo da sua história, consciente de que um desenvolvimento sustentável da empresa significa contribuir para uma sociedade melhor.

A Política de Envolvimento com a Comunidade integra também os objetivos das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável, a que a CGD aderiu em 2013, nomeadamente as prioridades em matéria de educação e formação, o combate à exclusão social e o foco na criação de emprego para um

crescimento inteligente, sustentável e inclusivo, e incorpora os 10 Princípios do *Global Compact*, universalmente aceites, nas áreas dos direitos humanos, práticas laborais, proteção ambiental e anticorrupção.

A subscrição dos 10 Princípios do *Global Compact* requer que a Caixa apresente um relatório anual de desempenho, quanto às atividades no âmbito dos direitos humanos, práticas laborais, proteção ambiental e anticorrupção, que tem obtido a classificação mais elevada ("*GC Advanced*").

2.6. Direitos Humanos

2.6.1. Declaração de Compromisso

Em 2018, a CGD formalizou e publicou a Declaração de Compromisso de Respeito pelos Direitos Humanos, aplicável a todas as entidades do Grupo, que visa reforçar o compromisso de respeito dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos, designadamente no desenvolvimento das suas relações com colaboradores.

2.6.2. Guia CEO dos Direitos Humanos

Subscrição do Guia do CEO sobre Direitos Humanos pela CGD reforçando o compromisso do Banco em respeitar os Direitos Humanos, internacionalmente reconhecidos, no desenvolvimento das suas relações com colaboradores, clientes, fornecedores e comunidades em que atua, procurando evitar ou mitigar os impactos adversos, diretos ou indiretos, da sua atividade, juntando-se no apoio à promoção dos direitos humanos numa iniciativa lançada pelo BCSD Portugal.

2.7. Diversidade

2.7.1. Política de Diversidade

A Política de Diversidade da CGD, aprovada em 2019, tem natureza corporativa e estabelece os princípios aplicáveis em matéria de diversidade aos colaboradores da CGD, bem como os objetivos e metas de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e fiscalização da CGD, promovendo a diversidade das características dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, incluindo a idade, género, origem geográfica, habilitações e experiência profissional, contribuindo para que os referidos órgãos obtenham distintas perspetivas dos temas em apreciação, bem como para assegurar a independência das opiniões e uma maior solidez da tomada de decisão.

2.7.2. Carta Portuguesa para a Diversidade

A CGD é também subscritora, desde 2019, da Carta Portuguesa para a Diversidade, iniciativa da Comissão Europeia que tem como objetivo encorajar os empregadores a implementar e desenvolver políticas e práticas internas de promoção da diversidade. Descreve medidas concretas que podem ser tomadas para promover a diversidade e a igualdade de oportunidades no trabalho, onde é adotado o conceito de diversidade, entendida como o reconhecimento, o respeito e a valorização da(s) diferença(s) entre as pessoas.

A CGD entende que a diversidade é um fator de sustentabilidade do desenvolvimento e eficiência das organizações e potenciadora de inovação, atração, retenção, promoção de talento e de competências diversas, representando uma mais-valia, pelo enriquecimento das condições sociais e económicas, melhorando a eficiência e competitividade.

2.8. Women's Empowerment Principles (WEP)

A Caixa subscreveu, em 2021, os *Women's Empowerment Principles*, uma iniciativa conjunta do *United Nations Global Compact* e do *United Nations Development Fund for Women* para a promoção da igualdade de género e fortalecimento do papel das mu-

lheres no local de trabalho, mercado e comunidade, tornando-se signatária na implementação dos sete Princípios.

2.9. Conciliação da Vida Pessoal, Familiar e Profissional

No âmbito da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, a CGD fomenta e apoia o desenvolvimento dos seus colaboradores em todas as vertentes da vida para além do trabalho, valorizando a família, o reforço dos múltiplos papéis sociais e de cidadania e a dimensão sociocultural e desportiva, destacando-se as seguintes medidas:

- **Apoio psicossocial**

- Programa de Acompanhamento a colaboradores (PAE), que se traduz num atendimento psicossocial e ou aconselhamento mediante a articulação das áreas da ação social, da psicologia e dos serviços de saúde da Instituição, com o apoio e a mobilização de formas de solidariedade interna e garantia de confidencialidade;

- **Apoio socioeconómico**

Realização de recolhas solidárias de alimentos e produtos de higiene pessoal. As iniciativas apoiam colaboradores e famílias em momentos de maior dificuldade, sinalizadas e ou acompanhadas pela Ação Social da Direção de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (DPE) e dos Serviços Sociais da CGD (SSCGD);

- **Apoios na saúde**

- No âmbito da atividade dos Centros Clínicos SSCGD, foram criados novos serviços e valências, como forma de reforço da oferta de prestação direta de cuidados de saúde, melhorando a capacidade de resposta aos utentes. Paralelamente, foi reforçada a rede de prestadores externos de saúde, constituída por 6.200 locais de atendimento, garantindo uma elevada diversificação e abrangência nacional;

- Acompanhamento e renegociação dos contratos celebrados com os prestadores de saúde externos, tendo em vista: a obtenção de condições de prestação de cuidados de saúde financeiramente mais vantajosas para os SSCGD e para os seus sócios e beneficiários, o aumento da oferta, e o aumento das condições e da disponibilidade de cuidados nas zonas de maior carência, nomeadamente no interior do território continental e nas regiões insulares;

- Subsídios e apoios para tratamentos específicos para filhos com necessidades especiais;

- Regime de comparticipação especial na área da grande doença (estatuto de grande doente);

- Programa de Prevenção e Diagnóstico Precoce do cancro do colo retal, promovido pelos SSCGD, dando cumprimento a uma norma incluída no Programa Nacional de Saúde;

- Realização de um programa nos SSCGD de vigilância e tratamento da população em idade pediátrica, pelas unidades de Saúde Materno-infantil e Medicina Dentária;

- Alargamento, à Região Centro do País, das consultas de Planeamento Familiar;

- Criação do Boletim de Saúde Gold, direcionado para a população sénior, que foca várias questões que afetam a faixa etária com mais de 65 anos e que fornece vários tipos de informações e de atitudes preventivas.

- **Apoio sociofamiliar**

- Atribuição de subsídios, nomeadamente: incapacidade, internamento em lar, para crianças e jovens deficientes, e subsídios de estudo;

- Apoio em regime de Cuidados Continuados;

- Estabelecimento de protocolos com condições vantajosas, sobretudo no apoio à terceira idade.

- **Dinâmica cultural e desportiva**

- Disponibilização de várias infraestruturas desportivas, por todo o país, complementadas por protocolos para a prática das mais diversas modalidades, culturais e desportivas, para colaboradores e familiares.

- **Solidariedade**

- O Grupo de Dadores de Sangue da CGD é o maior grupo de dadores de sangue a nível nacional e o único grupo ligado a uma Instituição Financeira a nível nacional. O seu contributo assume especial relevância para a sustentabilidade das reservas de sangue em Portugal.

2.10. Acordo de Empresa

Em 2020 foi estabelecido um novo Acordo de Empresa que representa para a CGD a criação de condições estruturais para uma gestão dos recursos humanos mais eficiente e mais alinhada com critérios de valorização da meritocracia e do desempenho global da Instituição.

O Acordo de Empresa continua a afirmar o princípio da não discriminação fundado no exercício de direitos, designadamente de direitos relativos à proteção na parentalidade.

2.11. Estruturas Sindicais

A CGD relaciona-se com todas as estruturas sindicais através de agendamento de reuniões periódicas ou sempre que pedido, ou no âmbito de processos específicos em que participem, como seja a revisão salarial e a negociação do Acordo de Empresa.

Na CGD todos os colaboradores estão abrangidos por acordos de contratação coletiva, diretamente, por força dos acordos de empresa ou por normativo interno que determina a sua aplicação aos restantes trabalhadores sindicalizados.

3. A IGUALDADE NOS ÓRGÃOS SOCIAIS DA CGD

A eleição dos órgãos sociais para o mandato 2021-2024, bem como a nomeação dos membros da Comissão Executiva, ultrapassou em 1,7pp o limiar mínimo de 33,3% do género sub-representado, de acordo com a Lei n.º 62/2017.

A Política de Diversidade da CGD, aprovada em 2019 pelo Conselho de Administração, em conjunto com a “Política de avaliação da adequação para a seleção dos membros dos órgãos de administração e fiscalização e dos titulares de funções essenciais e dos gerentes de sucursais no estrangeiro”, aprovada em junho de 2019 pelo acionista único da CGD, procedem à transposição da Lei n.º 62/2017, no que respeita à diversidade decorrente

da representatividade nos órgãos sociais do género sub-representado. Os mesmos normativos estabelecem também outros objetivos de diversidade reconhecidos como fatores potenciadores de inovação, atração, retenção, promoção de talento e de competências diversas, representando uma mais-valia, pelo enriquecimento das condições sociais e económicas, melhorando a eficiência e competitividade.

Os direitos, obrigações e benefícios dos membros dos órgãos sociais estão previstos e são aplicados sem distinção de género ou qualquer outro fator de discriminação.

3.1. Principais Canais de Comunicação

A CGD transmite e partilha a sua Missão e os Valores da Instituição através de vários meios e perante múltiplos *stakeholders*, sendo o seu site institucional - www.cgd.pt - o principal veículo de divulgação da informação.

A Intranet da Instituição é o canal interno privilegiado de divulgação de conteúdos institucionais, de negócio e de suporte operacional. Integra a área “A Caixa e Eu”, onde cada Colaborador tem acesso, designadamente, à sua informação pessoal e de evolução de carreira (“Caixapessoal”), a ofertas de mobilidade interna e a informação da Comissão de Trabalhadores.

4. DIAGNÓSTICO - INDICADORES REFERENTES À REPRESENTATIVIDADE DE GÉNERO

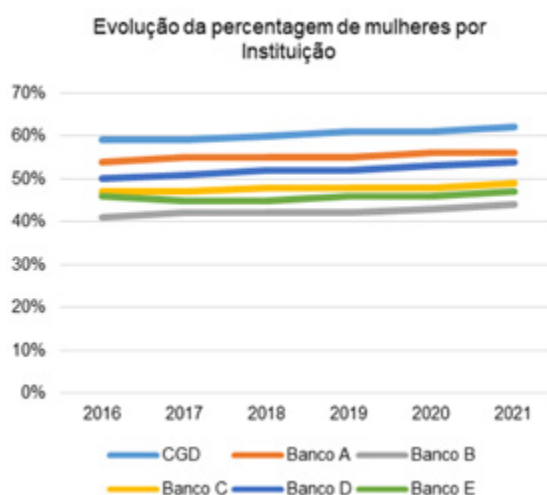
A apresentação dos resultados do diagnóstico, suportado pelas respostas às questões constantes do Guião, é concretizada pela caracterização da situação de homens e mulheres no uni-

verso empresarial abrangido, tendo-se registado um grau de maturidade da CGD de 89% (representando uma evolução em 23pp face ao período homólogo de 2020).

4.1. Evolução da Presença das Mulheres no Setor Bancário em Portugal | 2016-2021

Comparativamente com os principais bancos a operar em Portugal, a CGD, S.A. foi aquele que, entre 2016 e 2021, apresentou, de forma crescente, uma maior percentagem de mulheres face ao total de colaboradores na atividade doméstica. Em 2021, este indicador superou os 60% (+4 pp face a 2016), o que com-

para com 51% da média da amostra. Entre outros fatores, esta evolução pode ser explicada pelo facto de a redução do número de colaboradores ter vindo a ocorrer essencialmente nos escalões etários mais altos, onde existia uma maior percentagem de colaboradores do género masculino.



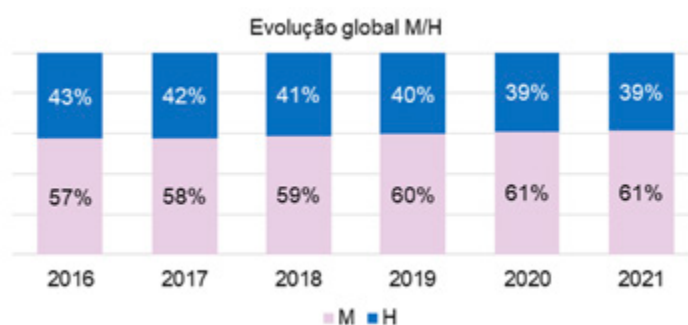
Fonte: CGD (com base em dados recolhidos no segmento de Estatísticas do website da Associação Portuguesa de Bancos – “Recursos Humanos das Instituições Financeiras Associadas”).

4.2. Situação na CGD – Perímetro Doméstico

• Colaboradores por Género, em número e em percentagem | 2016-2021

Ao nível do perímetro doméstico, tem existido uma tendência gradual de crescimento, ainda que ligeiro, do peso das mulheres face ao total de colaboradores. Este peso passou de 57% em

2016, para cerca de 61% em 2021, refletindo a desvinculação de um maior número de homens.

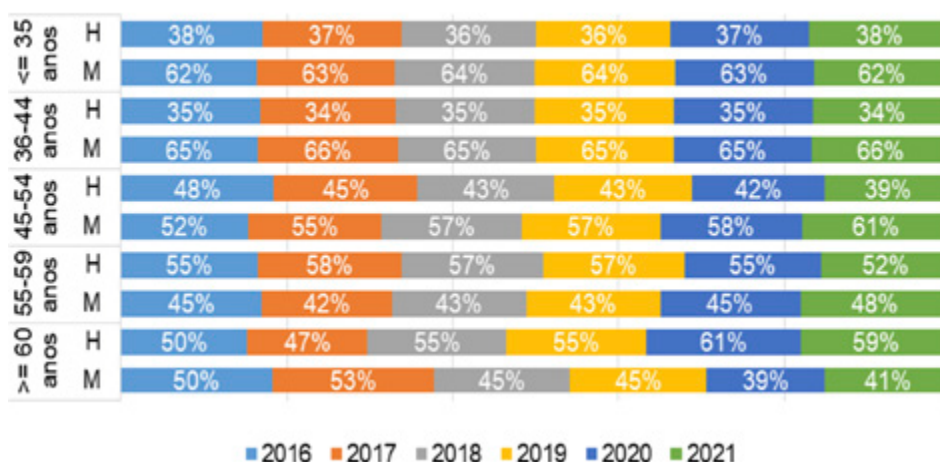


• Representatividade por Género e Idade | 2016-2021

Analisando os dados em termos de repartição por género e idade, no ano de 2021, o escalão compreendido entre os 36 e os 44 anos é aquele que representa uma maior percentagem. No escalão 45 - 54 anos, verifica-se a tendência de crescimento da percentagem de mulheres face ao total de colaboradores, tendo

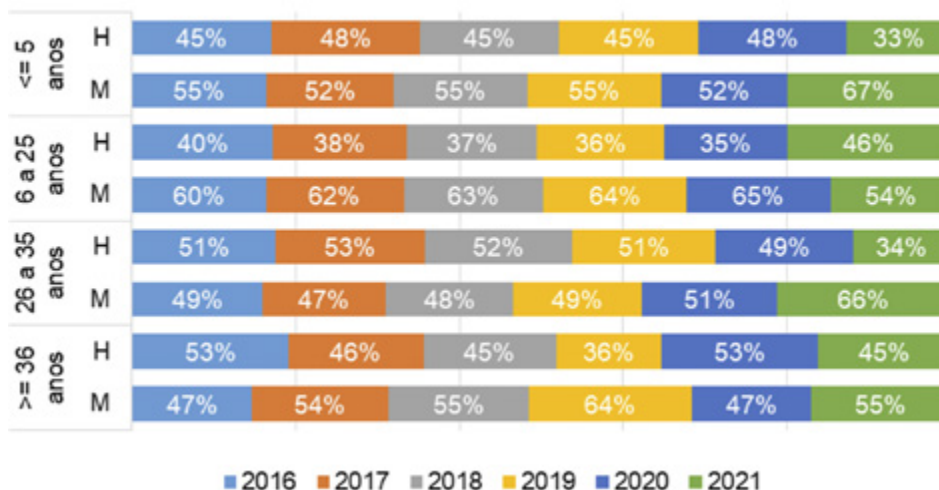
passado de 52% em 2016, para 61% em 2021. Importa ainda mencionar que a proporção de mulheres é mais elevada nos três escalões etários mais baixos, ou seja, só acima dos 55 anos é que os homens estão em maioria.

Representatividade por género e idade



• Representatividade por Género e escalões de antiguidade | 2016-2021

Representatividade por Género e Antiguidade



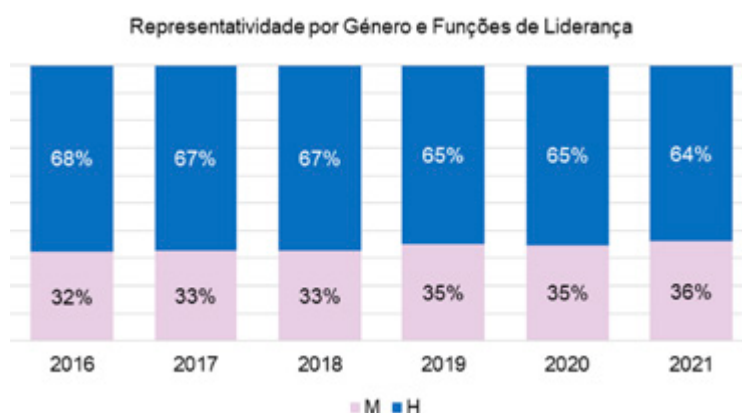
No que concerne à antiguidade, constata-se que a representatividade do género feminino é transversal a todos os escalões de antiguidade, existindo um maior equilíbrio no último escalão. No escalão de 26 a 35 anos, a proporção de mulheres é significativamente superior à de homens (66% mulheres e 34%

homens, e a proporção de mulheres tem vindo gradualmente a aumentar desde 2016. Este aumento gradual vem também a ser verificado no escalão com menor antiguidade, representando o aumento das contratações do género feminino em 4pp (de 38% em 2016 para 52% em 2021).

• Representatividade por Género em funções de liderança | 2016-2021

Quanto à distribuição das funções de liderança por género, conclui-se que há uma maior representatividade do género mas-

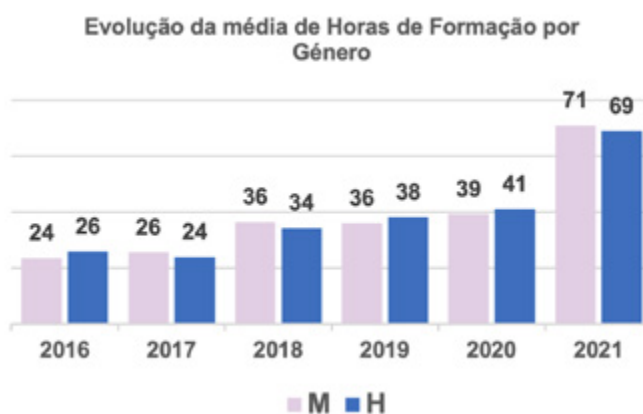
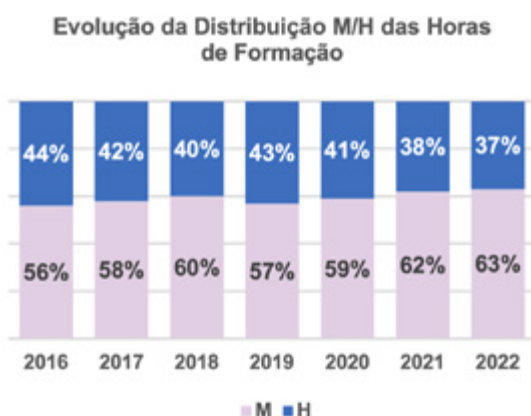
culino, apresentando um valor de 64% em 2021, traduzindo-se numa ligeira redução comparativamente aos anos anteriores.



• Média de horas de formação por Género | 2016-2021

As horas de formação tendem a acompanhar a distribuição global entre homens e mulheres, sendo a média de horas relativamente equivalente entre os géneros, registando-se uma

aposta significativa no desenvolvimento de competências no último ano.



• Rácio salarial | 2017 – 2021

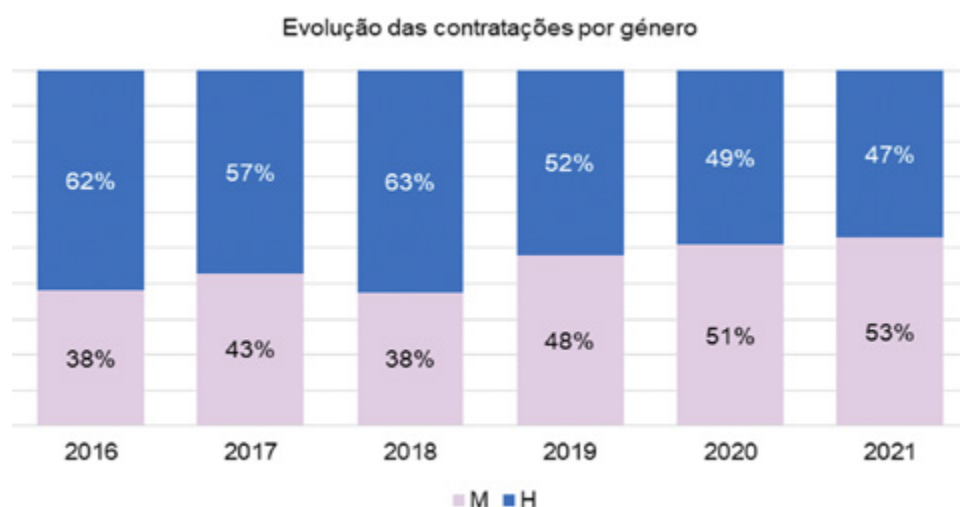
O rácio salarial global é superior nos homens pois é decorrente da maior percentagem de homens em funções de gestão

(a maior valorização salarial resulta de responsabilidades acrescidas).

Ano	2017	2018	2019	2020	2021
Rácio H/M	1,19x	1,18x	1,18x	1,17x	1,17x

• **Contratações por Género | 2016 – 2021**

A evolução das contratações externas globais tem vindo a tender para a paridade:



5. MEDIDAS

O Plano para a Igualdade no Grupo CGD, em Portugal, está alicerçado na estratégia, missão e valores da CGD e no posicionamento de responsabilidade social e crescimento sustentável que, enquanto entidade e marca de referência, a CGD promove junto de colaboradores, familiares, clientes, fornecedores, parceiros e comunidades em que está presente.

Identificam-se no quadro seguinte os objetivos, medidas e metas para 2023, que visam dar resposta às áreas de melhoria identificadas na revisão do Plano apresentado em 2021 e na avaliação de diagnóstico, realizada em 2022.

5.1. Medidas a implementar em 2023

A avaliação de diagnóstico realizado permitiu aferir um elevado grau de maturidade da CGD no âmbito da Igualdade, destacando como áreas mais fortes:

- Compromisso da Gestão de Topo com o tema;
- Valorização e interesse do tema na CGD;
- Existência de programas e iniciativas globais já em curso;
- Monitorização periódica do plano através de KPI definidos e comunicados;
- Alinhamento com as melhores práticas internacionais.

Das 127 medidas identificadas em 2021, com representação de todas as dimensões do Plano, a CGD considera que 119 estão em vigor (uma das quais será implementada até final de 2022) e 8 transitam para 2023.

Para 2023, a CGD compromete-se a implementar as 8 medidas de continuidade face as metas estabelecidas para o período de 2021-24 e 8 adicionais, num total de 16 medidas, que visam reforçar a resposta nas diversas dimensões do Plano.

O presente Plano tem como base o compromisso da CGD na manutenção de todas as iniciativas já em vigor e o desenvolvimento de novas ações, que visam dar resposta às seguintes áreas de melhoria:

1. Aumentar a percentagem de mulheres em funções de gestão;
2. Promover um maior conhecimento/envolvimento global interno sobre o tema da Igualdade;
3. Reforçar a promoção da Conciliação da Vida Familiar & Profissional;
4. Promover uma maior visibilidade das boas práticas da CGD no âmbito da Igualdade.

PRINCÍPIO / OBJETIVO	#	MEDIDAS / AÇÕES	IMPLEMENTAÇÃO 2023
Assegurar um processo de atração de talento que promova a Igualdade	1	Reforçar a integração nas shortlists de admissões, de candidatos de ambos os géneros, com especial atenção para o género sub-representado	1.º Trim
	2	Definição de prioridade em igualdade de circunstâncias do género sub-representado para funções de gestão	1.º Trim
Assegurar um processo de promoção interno que promova a Igualdade	3	Reforço na equidade nas promoções internas de acordo com a representação de género	1.º Trim
	4	Reforço da prioridade no acesso a promoções em igualdade de circunstâncias do género sub-representado para funções de gestão	2.º Trim
	5	Inclusão do critério de género no plano de sucessão	2.º Trim
Assegurar um processo de identificação, desenvolvimento e gestão de talento que promova a Igualdade	6	Manutenção do Programa de Gestão de Talento assegurando a igualdade e diversidade	1.º Trim
	7	Capacitação em gestão/liderança para o género sub-representado	2.º Trim
	8	Alargamento do Programa de Gestão de Talento à Gestão intermédia e Gestão com Programa de Liderança para o género sub-representado	3.º Trim
Reforçar o nível de conhecimento interno e externo do Plano potenciando o envolvimento e compromisso na sua implementação	9	Sensibilização para os temas da igualdade de oportunidades através de vídeos formativos, <i>workshops</i> e outras ações	2.º Trim
	10	Revisão do Plano de Comunicação transversal e contínuo abrangendo todas as medidas e programas, incluindo formatos interativos	1.º Trim
	11	Parcerias, promoção/participação em eventos, e presenças em media, no âmbito da temática da Igualdade de Género.	3.º Trim
Reforçar a promoção da conciliação da Vida Profissional e Familiar	12	Implementação do Kit Bebé a atribuir aos pais com a informação necessária sobre benefícios CGD	1.º Trim
	13	Definição de Plano de Saúde e Bem estar	2.º Trim
	14	Propor integrar no Acordo de Empresa: a tolerância de horário no primeiro dia de aulas para todos os anos até aos 12 anos	2.º Trim
	15	Definição de Política de Teletrabalho	2.º Trim
	16	Direito ao gozo do dia de aniversário no dia útil seguinte, sempre que calhe a um feriado.	1.º Trim

5.2. Medidas de Continuidade

DIMENSÃO: ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES				
PRINCÍPIO / OBJETIVO		MEDIDAS / AÇÕES	EVIDÊNCIA	STATUS
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	1	Integração do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na agenda estratégica da Instituição.	Divulgação, interna e externamente, do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Em vigor
	2	Aprovação, pela Comissão Executiva, de um Plano de Ações a implementar no âmbito da Igualdade de Género.	Aprovação, divulgação e implementação do Plano Anual para a Igualdade.	Em vigor
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	3	Definição do Modelo de Gestão do Plano para a Igualdade: <i>Sponsor</i> , Comité de Steering e Equipa de Projeto.	Definição e formalização do Modelo de Gestão.	Em vigor
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa	4	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e objetivos, através de: <ul style="list-style-type: none"> » sessões de sensibilização; » divulgação no <i>cgd.pt</i>; » divulgação no <i>somoscaixa</i>; » por correio eletrónico; » com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade; 	Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, no ano de referência.	Em vigor
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	5	Divulgação do compromisso da empresa com a igualdade entre Mulheres e Homens, interna e externamente, no site da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade.	Divulgação efetuada no site da CGD, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, no ano de referência.	Em vigor
	6	Divulgação de boas práticas de gestão no domínio da igualdade entre Mulheres e Homens, interna e externamente, no site empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade.	Divulgação efetuada no site da CGD, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, no ano de referência.	Em vigor
Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	7	Criação e implementação de 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.	Procedimentos criados e implementados no Sistema de Comunicação Interna de Práticas Irregulares (SCIPI).	Em vigor
	8	Criação e divulgação de um canal de comunicação reconhecido para questões relacionadas com a Igualdade (endereço eletrónico dedicado, para sugestões, etc.).	Envolvimento dos colaboradores e incentivo à participação.	Em vigor
	9	Inclusão de perguntas diretas no próximo Estudo de Clima Social sobre: igualdade de género, igualdade de oportunidades, paridade salarial e conciliação da vida familiar com a vida profissional e proteção da parentalidade.	Auscultação.	Em vigor

DIMENSÃO: ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES				
PRINCÍPIO / OBJETIVO		MEDIDAS / AÇÕES	EVIDÊNCIA	STATUS
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de Mulheres e Homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo Contrariar a perpetuação de estereótipos de género e reforçar uma cultura de igualdade entre Mulheres e Homens	10	Adoção de linguagem inclusiva em todos os documentos e peças de comunicação.	Utilização de disclaimer sobre linguagem não desagregada por género em documentos oficiais.	Em vigor
Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre Mulheres e Homens e não discriminação nas relações externas (cadeia de valor/ fornecedores)	11	Inclusão na documentação respeitante à contratação com fornecedores do compromisso da empresa de respeito pela igualdade de género.	Documentação de contratação contém cláusula de vinculação dos fornecedores ao cumprimento das obrigações constantes do Código de Conduta da Caixa ou ao documento "Princípios Éticos e Boas Práticas Empresariais", elaborado pela Caixa.	Em vigor
Assegurar a informação a trabalhadores relativamente a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	12	Criação de procedimento interno que permita assegurar que a empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo.	Informação disponível na intranet (Caixa Pessoal).	Em vigor
Alinhar as Políticas, Códigos e/ou Declarações de Compromisso emanadas e assumidas pela CGD	13	Revisão da Política de Envolvimento com a Comunidade (PEC) ou redação de Política que a substitua.	Revisão da Política de Envolvimento com a Comunidade (PEC) e publicação na nova Política de Sustentabilidade.	A ser integrada na Política de Sustentabilidade até dezembro 2022
Cumprimento de obrigações legais, regulamentares e de conduta, contribuição para o desenvolvimento sustentável, não discriminação, tolerância e igualdade de tratamento	14	Publicação de uma Declaração de Compromisso da Caixa Geral de Depósitos para com os Direitos Humanos.	Declaração de compromisso redigida e publicada.	Em vigor
	15	Subscrição do Guia do CEO sobre Direitos Humanos, juntando-se no apoio à promoção dos direitos humanos numa iniciativa lançada pelo BCSD Portugal.	Reforço do compromisso do Banco em respeitar os Direitos Humanos, internacionalmente reconhecidos, no desenvolvimento das suas relações com colaboradores, clientes, Fornecedores e Comunidades em que atua, procurando evitar ou mitigar os impactos adversos, diretos ou indiretos, da sua atividade.	Em vigor
Implementação de uma Política de Diversidade, que reflete a aplicação da visão, compromissos e estratégia do Grupo Caixa no âmbito da Diversidade, demonstrativa do posicionamento e da atuação do Grupo nesta matéria	16	Redação e publicação de Política de Diversidade.	Política redigida e publicada.	Em vigor
Carta Portuguesa para a Diversidade	17	Subscrição da Carta Portuguesa para a Diversidade que descreve medidas concretas que podem ser tomadas para promover a diversidade e a igualdade de oportunidades no trabalho, onde é adotado o conceito de diversidade, entendida como o reconhecimento, o respeito e a valorização da(s) diferença(s) entre as pessoas.	Subscrição em 2019.	Em vigor.
Código de Conduta	18	O Código de Conduta da CGD, objeto de revisão e atualização em 2020, contém os valores, princípios éticos e normas de conduta profissional que regem a atuação da CGD e dos seus colaboradores, designadamente no que respeita à não discriminação, à igualdade de tratamento, ao equilíbrio na conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e à prevenção e combate ao assédio no trabalho.	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre Mulheres e Homens no Código de Conduta da CGD (cf. artigo 11.º).	Em vigor

DIMENSÃO: ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES				
PRINCÍPIO / OBJETIVO		MEDIDAS / AÇÕES	EVIDÊNCIA	STATUS
Implementação de uma Política de Diversidade, que reflete a aplicação da visão, compromissos e estratégia do Grupo Caixa no âmbito da Diversidade, demonstrativa do posicionamento e da atuação do Grupo nesta matéria	19	A CGD compromete-se a respeitar os Direitos Humanos conforme previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), no Pacto Internacional de Direitos Cívicos e Políticos e no Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais.	Declaração de Compromisso – Direitos Humanos	Em vigor
	20	Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho - Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e Política Social (OIT).	Declaração de Compromisso – Direitos Humanos	Em vigor
	21	Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, da ONU, em particular os seus três pilares fundamentais "Proteger, Respeitar e Reparar".	Declaração de Compromisso – Direitos Humanos	Em vigor
	22	Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) para Empresas Multinacionais, parte integrante da "Declaração da OCDE sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais".	Declaração de Compromisso – Direitos Humanos	Em vigor
	23	Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da ONU, incluindo o Objetivo 5 - Igualdade de Género – que defende a promoção do trabalho digno, seguro e pautado pela igualdade de oportunidades.	Declaração de adesão – A Caixa integra, desde 2 de março de 2016, a Comissão Portuguesa Coordenadora da Aliança para os ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas.	Em vigor
	24	Compromisso com os 10 Princípios do Global Compact das Nações Unidas, universalmente aceites, nas áreas dos direitos humanos, práticas laborais, proteção ambiental e anticorrupção.	Subscrição dos 10 Princípios do Pacto Global da ONU (desde dezembro de 2013). Adesão a medidas propostas no âmbito dos 10 Princípios do Pacto Global da ONU. Apresentação do relatório anual de desempenho.	Em vigor
	25	Subscrição da Carta para o Negócio Responsável do World Savings Banks Institute (WSBI) / European Savings Banks Group (ESBG).	Compromisso da Caixa para com diversos princípios de atuação, entre os quais o desenvolvimento de relações responsáveis com os colaboradores.	Em vigor

DIMENSÃO: IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO

SUBDIMENSÃO: Anúncios, Seleção e Recrutamento

PRINCÍPIO / OBJETIVO		MEDIDAS / AÇÕES	EVIDÊNCIA	STATUS
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para Mulheres e Homens	26	Formação específica para os colaboradores da área de recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamento de género.	Reforço de skills para a isenção do enviesamento de género.	Em vigor
	27	Integração nas shortlists de admissões, de candidatos de ambos os géneros, com especial atenção para o género sub-representado.	Paridade de Género.	Em vigor
	28	Aplicação da linguagem inclusiva nos anúncios de recrutamento (M/F).	Publicação de anúncios de oportunidades de emprego ou estágios, redigidos com linguagem inclusiva na designação da profissão e conteúdo do anúncio, não contendo direta ou indiretamente qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género. Caso a língua de divulgação não comporte a referência dupla a masculino e feminino, utilizar a referência de M/F (ou equivalente) de forma clara e visível.	Em vigor
	29	Assegurar que 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 de Trabalho.	Criação e implementação de procedimento interno.	Em vigor
	30	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que o processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria profissional e uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como de informação sobre o valor e a periodicidade de retribuição.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento paritários	31	Integração nas shortlists de admissões de candidatos de ambos os géneros, com especial atenção para o género sub-representado.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego Proteger a segurança e a saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	32	Criação de procedimento para assegurar que, durante o período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção. Garantia de regresso após gozo dos direitos da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante com garantia dos seus direitos.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor

SUBDIMENSÃO: Anúncios, Seleção e Recrutamento

Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego. Proteger a segurança e a saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.	33	Criação de procedimento para assegurar que 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.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
--	----	---	---	----------

DIMENSÃO: FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA				
PRINCÍPIO / OBJETIVO		MEDIDAS / AÇÕES	EVIDÊNCIA	STATUS
	34	E-learning obrigatório sobre: Código de Conduta, estereótipos de género, linguagem inclusiva, proteção na parentalidade, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, assédio moral e sexual no trabalho, etc.	Disponibilização de <i>E-Learning</i> obrigatório.	Em vigor
	35	Desenvolvimento de conteúdos específicos relacionados com a conciliação e igualdade para implementação nas sessões de acolhimento a novos colaboradores do grupo Caixa - Programa Acolhimento 100% Caixa.	Desenvolvimento de conteúdos e respetiva disponibilização.	Em vigor
Subsídio Trabalhador-Estudante	36	Os trabalhadores estudantes têm direito aos subsídios previstos.	Acordo de Empresa.	Em vigor
Assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	37	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, na divulgação de ações de formação, a descrição do perfil do formando faz referência a ambos os sexos e que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
	38	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que mulheres e homens têm igual oportunidade ao número de horas de formação certificada estabelecida por lei.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
Promover a desagregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	39	Criação e implementação de procedimento interno para que, em ações de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores de um dos sexos, seja concedida, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, a trabalhador com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor

DIMENSÃO: IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**SUBDIMENSÃO: Anúncios, Seleção e Recrutamento**

PRINCÍPIO / OBJETIVO		MEDIDAS / AÇÕES	EVIDÊNCIA	STATUS
Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre Mulheres e Homens e promover a transparência interna sobre Política Salarial	40	Criação e implementação de procedimentos de monitorização das retribuições 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 género.	Criação e implementação de procedimentos de monitorização.	Em vigor
	41	Elaboração de um Relatório, de três em três anos, sobre as remunerações das Mulheres e dos Homens, tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações, tal como previsto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014 e respetiva divulgação interna e externa.	Elaboração de Relatório Trienal.	Avaliação periódica
Promover a paridade de Homens e Mulheres	42	Divulgação dos Documentos e Normativos internos.	Divulgação da Política de Diversidade dos colaboradores do Grupo CGD e dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização da CGD.	Em vigor
Código de Conduta	43	Inscrição expressa do compromisso com a Não Discriminação e Igualdade de Tratamento.	Reforço de comunicação.	Em vigor
Igualdade e não discriminação	44	A legislação em vigor exige que as empresas divulguem junto de todos os trabalhadores o conjunto de normas aplicáveis às matérias de igualdade e parentalidade.	Disponível nos normativos a legislação sobre igualdade e não discriminação para consulta de todos os colaboradores.	Em vigor
Incentivar a participação dos Trabalhadores no domínio da promoção da igualdade entre Mulheres e Homens	45	Atribuição anual dos Prémios Excelência que permitem aos colaboradores conhecerem exemplos inspiradores.	Divulgação na intranet da empresa.	Em vigor
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para Mulheres e para Homens	46	Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar 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.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor

DIMENSÃO: IGUALDADE REMUNERATÓRIA

PRINCÍPIO / OBJETIVO		MEDIDAS / AÇÕES	EVIDÊNCIA	STATUS
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	47	Assegurar que trabalho igual ou de valor igual recebem os mesmos vencimentos e complementos remuneratórios.	Paridade Salarial.	Em vigor

SUBDIMENSÃO: Promoção / Progressão na carreira profissional

Promover o equilíbrio entre Mulheres e Homens nos lugares estratégicos da empresa	48	Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar uma representação mínima de cada sexo nos órgãos de administração e fiscalização (limiares mínimos obrigatórios, para membros executivos e não executivos, previstos na Lei n.º 62/2017).	Política de avaliação da adequação para a seleção dos membros dos órgãos de administração e fiscalização, aprovada pelo acionista e divulgada no site institucional da CGD. Política de Diversidade dos colaboradores do Grupo CGD e dos Membros dos Órgãos de Administração e Fiscalização da CGD, aprovada pelo Conselho de Administração e divulgada no site institucional da CGD e na Intranet.	Em vigor
---	----	---	--	----------

SUBDIMENSÃO: Salários				
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual.	49	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), do sistema de análise de funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual".	Realização de análise interna.	Em vigor
	50	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), 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".	Relatório de diagnóstico realizado e medidas identificadas.	Avaliação periódica
	51	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição dos postos de trabalho e das funções, de modo a garantir que esta é elaborada 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.	Realizado o relatório de diagnóstico.	Avaliação periódica
	52	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição de funções/ tarefas existente na empresa, de modo a garantir que está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e a homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo.	Realizado o relatório de diagnóstico.	Avaliação periódica
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual.	53	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), de modo a assegurar 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.	Realização de relatório de diagnóstico e adoção de medidas corretivas.	Em vigor
	54	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), de modo a garantir que os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina.	Realização de relatório de diagnóstico	Avaliação periódica
Assegurar a informação a trabalhadores sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação.	55	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto dos trabalhadores e das respetivas estruturas representativas.	Divulgação efetuada nos primeiros dias do ano de referência.	Em vigor
Promover a transparência salarial.	56	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga informações sobre os salários junto das estruturas representativas dos trabalhadores a partir do Relatório Único, quando tal lhe for solicitado.	Divulgação da informação quando solicitada.	Em vigor

DIMENSÃO: PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

PRINCÍPIO / OBJETIVO		MEDIDAS / AÇÕES	EVIDÊNCIA	STATUS
Parentalidade	57	A legislação em vigor exige que as empresas divulguem junto de todos os trabalhadores o conjunto de normas aplicáveis às matérias de igualdade e não discriminação e parentalidade.	Disponibilização de informação na intranet.	Em vigor
Subsídio de apoio ao Nascimento	58	Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio pelo nascimento ou adoção de filhos.	Disponibilização de informação na intranet.	Em vigor
Subsídio Infantil	59	Atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até agosto do ano em que se vencer o direito ao subsídio de estudo.	Disponibilização de informação na intranet.	Em vigor
Subsídio de Estudo	60	São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão do subsídio familiar a crianças e jovens.	Disponibilização de informação na intranet.	Em vigor
Apoio à parentalidade no domínio da Saúde	61	Para a população pediátrica foi criado o Espaço Amamentar, a Consulta do Adolescente, um programa de promoção da saúde oral, o acesso a vacinas não contemplados no Plano Nacional de Vacinação, com custos reduzidos.	Disponibilização de informação.	Em vigor
Apoio à parentalidade no domínio da Educação - Dificuldades de Aprendizagem	62	O apoio a crianças e jovens com perturbações cognitivas e do processamento e perturbações neurológicas é concedido através de um subsídio, denominado de Subsídio a Crianças e Jovens Deficientes, que se destina a assegurar a comparticipação nos encargos resultantes da aplicação de formas específicas de apoio a essas crianças e jovens deficientes, designadamente a frequência de estabelecimento adequados.	Disponibilização de informação.	Em vigor
Divulgação dos direitos e deveres dos trabalhadores aquando do nascimento de filhos	63	Criação de conteúdos informativos relacionados com os Direitos e Deveres dos trabalhadores no domínio da parentalidade.	Disponibilização de informação na intranet.	Em vigor
Promover a ocupação de tempos livres e incentivo de atividades em família	64	Promoção de atividades dirigidas a crianças e jovens, filhos de colaboradores, com idades compreendidas entre os 6 e os 17 anos, nos períodos de férias escolares (Verão, Natal e Páscoa). Oferta de convites para assistir a evento de Natal e de um presente para os filhos de colaboradores até aos 14 anos.	Disponibilização de informação.	Em vigor
Acompanhamento escolar de menores	65	São justificadas as ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor.	Disponibilização da informação na intranet.	Em vigor
	66	Dispensa de assiduidade de meio dia no primeiro dia de escola para os filhos que ingressem no primeiro ano do ensino básico do 1º e do 2º ciclos.	Disponibilização da informação na intranet.	Em vigor
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores	67	Criação e implementação de procedimento interno que assegure a afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
	68	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade por todos os trabalhadores.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor

OU	Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial.	69	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, é gozada a licença respetiva.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
		70	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, em caso de interrupção da gravidez, é gozada a licença respetiva.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
		71	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, por nascimento de filho, as mães e os pais trabalhadores gozam a licença parental inicial.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
		72	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que os trabalhadores homens que são pais gozam a licença parental exclusiva do pai.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
	Se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, a consagração no mesmo de toda essa legislação.	73	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que as trabalhadoras que são mães gozam a licença parental exclusiva da mãe.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
		74	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que os trabalhadores homens que foram pais, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
		75	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que as trabalhadoras que foram mães, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
		76	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante goza a licença por adoção.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
		77	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador à licença parental complementar, após comunicação por parte deste, nos termos da lei.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
		78	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador à licença para assistência a filho.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
	79	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador à licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor	

SUBDIMENSÃO: Dispensas; Faltas

Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores	80	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador a dispensa para: avaliação para adoção, consulta pré-natal, acompanhamento de consulta pré-natal (no caso do pai), ou dispensa equiparável.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
	81	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito do pai trabalhador a dispensa para aleitação e da mãe trabalhadora a dispensa para amamentação ou aleitação.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor

Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade.	82	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita os direitos de trabalhadores a faltarem ao trabalho para assistência a filho ou neto.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
SUBDIMENSÃO: Redução do tempo de trabalho				
Garantir o direito ao gozo do direito de redução do tempo de trabalho no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores.	83	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita os direitos de trabalhadores à redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
SUBDIMENSÃO: Formação para reinserção profissional				
Garantir o direito ao gozo do direito a formação para reinserção profissional	84	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito à formação para reinserção profissional de trabalhador após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
SUBDIMENSÃO: Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante				
Garantir a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	85	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita 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).	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
	86	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho menor de 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado da prestação de trabalho suplementar.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
Garantir a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	87	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada da prestação de trabalho no período noturno.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
	88	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita 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.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor

SUBDIMENSÃO: Proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental

Garantir a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental	89	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa cumpre o disposto no artigo 63.º do Código de Trabalho, solicitando parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
--	----	---	---	----------

SUBDIMENSÃO: Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou com trabalhador no gozo de licença parental

Garantir a comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental	90	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa cumpre o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código de Trabalho, comunicando à CITE a não renovação de contrato a termo, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
--	----	---	---	----------

DIMENSÃO: CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

PRINCÍPIO / OBJETIVO		MEDIDAS / AÇÕES	EVIDÊNCIA	STATUS
Código de Conduta	91	Inscrição expressa do compromisso com a promoção do equilíbrio na conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar dos seus colaboradores.	Reforço de comunicação.	Em vigor
Dispensas extraordinárias ao dever de assiduidade	92	Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade: a) Na véspera de Natal; b) No dia do seu aniversário natalício; Além dos Feriados obrigatórios são ainda observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.	Disponibilização de informação na intranet.	Em vigor
Férias	93	O período anual de férias é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável esse direito e não podendo o seu gozo efetivo ser substituído, fora dos casos previstos na lei e no Acordo de Empresa, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.	Disponibilização de informação na intranet.	Em vigor
Possibilidade de opção por horário flexível	94	Possibilidade de atribuição de horário de trabalho flexível, ainda que com períodos de permanência obrigatória e sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal.	Disponibilização de informação na intranet.	Em vigor
Assistência médica e medicamentosa própria	95	A prestação de assistência médica e de cuidados de saúde aos trabalhadores da Empresa e respetivos familiares continua a ser assegurada pelos Serviços Sociais da CGD, nos termos estabelecidos por lei e pelos estatutos desses Serviços, disponibilizando centros clínicos próprios espalhados pelo país ⁽⁷⁾ e estabelecimento de convenções com entidades externas.	Disponibilização de informação na intranet.	Em vigor
Secções desportivas e culturais	96	Contribuir para o incremento da qualidade de vida e de bem-estar dos colaboradores e das suas famílias, no que diz respeito à saúde, apoio social, lazer e desporto, de forma responsável, rigorosa e sustentada. Instalações próprias para a prática desportiva e cultural e celebração de convenções com entidades externas.	Disponibilização de informação na intranet.	Em vigor

Serviço comercial próprio, lojas de facilitação e plataforma online e protocolos com serviços de conveniência	97	Contribuir para o incremento da qualidade de vida e bem-estar dos colaboradores e das suas famílias no que diz respeito à saúde, apoio social, lazer e desporto, de forma responsável, rigorosa e sustentada. Estabelecimento de protocolos com diversas entidades que permitem o acesso a produtos e serviços em condições economicamente mais favoráveis.	Disponibilização de informação na intranet.	Em vigor
Complemento na doença	98	Complemento na doença a partir do 3.º dia de ausência, assegurando um complemento que garante 90% do valor líquido do salário com limite até 90 dias.	Disponibilização de informação na intranet.	Em vigor
PAE – Programa de Apoio a Empregados (Ação Social)	99	A Ação Social na CGD tem como objetivos principais contribuir para a criação de um clima de bem-estar social para todos os colaboradores numa lógica de conciliação com a Empresa, e fomentar uma cultura de responsabilidade social dentro desta, através da promoção das boas práticas existentes e da implementação de medidas adequadas para esse efeito. Domínios de intervenção:» Socioprofissional;» Sociofamiliar;» Saúde;» Responsabilidade Social.	Disponibilização de informação na intranet.	Em vigor
Crédito à Habitação / Pessoal	100	A Empresa concede crédito para habitação e/ou pessoal aos seus colaboradores no ativo, aposentados e reformados em condições preferenciais.	Disponibilização de informação na intranet.	Em vigor
Atribuição de Prémio Carreira no momento da passagem à situação de Reforma	101	À data da passagem à situação de aposentação, o trabalhador tem direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.	Disponibilização de informação na intranet.	Em vigor
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores	102	Facilitação informal do trabalho a partir de casa, de horário flexível e/ou jornada contínua, quando necessário à conciliação da vida profissional e pessoal.	Disponibilização de informação na intranet.	Em vigor

SUBDIMENSÃO: Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou com trabalhador no gozo de licença parental

Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores, em particular dos que têm responsabilidades familiares	103	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador com responsabilidades familiares a horário flexível ou trabalho a tempo parcial, desde que a empresa reúna condições para o efeito.	Criação e implementação de procedimento.	Em vigor
	104	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, 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 cumpre o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, desde que a empresa reúna condições para o efeito.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
	105	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, 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 desde que a empresa reúna condições para o efeito.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor

SUBDIMENSÃO: Faltas				
Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores em particular dos que têm responsabilidades familiares	106	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa considera faltas justificadas i) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador; e ii) as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
	107	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores para assistência a membro do agregado familiar, nos tempos previstos na lei.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
SUBDIMENSÃO: Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar				
Garantir que o regime de dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores, em particular dos que têm responsabilidades familiares	108	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita a exceção da aplicação do regime de adaptabilidade grupal e regime de banco de horas grupal a trabalhador com filho menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
SUBDIMENSÃO: Teletrabalho				
Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores em particular dos que têm responsabilidades familiares	109	Criação e implementação de procedimento interno que garanta que a empresa respeita o direito que o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem 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.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
SUBDIMENSÃO: Jornada Contínua (apenas para empresas do sector empresarial do Estado)				
Garantir que a modalidade de jornada contínua contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores, em particular dos que têm responsabilidades familiares	110	Criação e implementação de procedimento interno que garanta que a empresa concede a modalidade de jornada contínua a pedido de trabalhador responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, desde que a empresa reúna condições para o efeito.	NA	NA
SUBDIMENSÃO: Meia-Jornada (apenas para empresas do sector empresarial do Estado)				
Garantir que a modalidade de meia jornada contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores, em particular dos que têm responsabilidades familiares	111	Criação e implementação de procedimento interno que garanta que a empresa concede a modalidade de meia jornada a pedido de trabalhador – i) com 55 anos ou mais e que tenha netos com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, desde que a empresa reúna condições para o efeito.	Procedimento interno criado e implementado.	NA

DIMENSÃO: PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

PRINCÍPIO / OBJETIVO		MEDIDAS / AÇÕES	EVIDÊNCIA	STATUS
Prevenir e combater o assédio no trabalho	112	Realizar uma campanha de divulgação do Código de Boa Conduta e demais normativos ou documentos internos relacionados, para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, em todas as suas formas.	Publicação e Divulgação pública do Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio.	Em vigor
Prevenir e combater a prática de ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador	113	Implementação de procedimento formal para apresentação de queixa em caso de discriminação em função do sexo, parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e situações de assédio sexual ou moral.	Implementação e divulgação.	Em vigor
Código de Conduta	114	Inscrição expressa do compromisso com a rejeição do Assédio no Trabalho.	Reforço de comunicação.	Em vigor
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	115	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa confere o direito de indemnização à vítima de prática do assédio.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
	116	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa garante que o denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionados disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
	117	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa assume a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes das doenças profissionais resultantes da prática de assédio.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
	118	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa considera justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu representante.	Procedimento interno criado e implementado.	Em vigor
	119	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, caso tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaura procedimento disciplinar.	Todas (100%) as alegadas situações de assédio no trabalho com instauração de procedimento disciplinar, no ano de referência.	Em vigor

6. MONITORIZAÇÃO

Em cumprimento do previsto no n.º 4 do artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, inclui-se a presente secção relativa à monitorização da execução do Plano.

O presente Plano para a Igualdade contém os objetivos para 2023, com medidas e metas a prosseguir, incluindo, medidas já adotadas e que, pela sua natureza de permanência ou de recorrência, têm continuidade em 2023.

O Plano será monitorizado de forma permanente e em base tri-

mestral, e objeto de uma revisão anual, mediante uma avaliação do cumprimento dos objetivos e metas estabelecidos para cada uma das medidas identificadas, podendo proceder-se à fixação de novas metas, à incorporação de novas medidas e ao reajustamento das existentes, se for necessário e/ou oportuno.

A revisão anual terá lugar aquando da elaboração do Relatório Anual de Atividades da CGD, para reporte atualizado do tema e fundamentará a elaboração do Plano para o ano seguinte, devendo ser precedido da realização de novo diagnóstico, com

avaliação das medidas implementadas, de modo a aferir *gaps* e definir as correspondentes medidas a adotar.

A monitorização da execução do presente Plano e a integração de novas medidas será um trabalho contínuo da responsabilidade da Equipa de Acompanhamento.

A Equipa de Acompanhamento é constituída por, pelo menos, um Colaborador da DPE (Direção de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas), um Colaborador da DSC (Direção de Suporte Cor-

porativo) e um Colaborador da DCM (Direção de Comunicação e Marca).

O *Sponsor* do Projeto é a Direção da DPE.

O *Steering* do Projeto é composto pelos Diretores da DPE, DSC e DCM e terá reuniões com periodicidade mínima semestral.

7. PUBLICAÇÃO

O presente Plano para a Igualdade no Grupo CGD é publicado nos termos da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

Lisboa, 15 de setembro de 2022

A Caixa Geral de Depósitos não pratica qualquer tipo de discriminação, promovendo o respeito mútuo e a igualdade de tratamento e de oportunidades entre todos. A opção linguística de não desagregação por género, utilizada no presente documento, visa beneficiar a correta e fluída leitura e compreensão do mesmo.

