



Plano para a
Igualdade de Género
2023

Índice

1. Enquadramento.....	1
2. A igualdade no TNDM II.....	2
3. Medidas e práticas implementadas	3
4. Evolução dos indicadores de representatividade de género.....	3
5. Metodologia.....	6
6. Plano de Igualdade de género para 2023	7
7. Acompanhamento e monitorização.....	16

1. Enquadramento

Os planos de igualdade são instrumentos tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, promovendo a eliminação da discriminação em função do género e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

A sua elaboração e implementação, por entidades do setor público empresarial e empresas cotadas em bolsa, constitui uma obrigação legal, determinada pela Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e regulamentada no Despacho Normativo n.º 18/2019,

A igualdade de género refere-se à igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades. Igualdade não quer dizer que todas as pessoas se tornem iguais, mas que os direitos, responsabilidades e oportunidades não dependem do género com que a pessoa se identifica.

A igualdade de género faz parte da Declaração Universal dos Direitos Humanos (art.ºs 1.º e 2.º) e constitui um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 5).

A melhoria da igualdade de género tem impacto positivo não só nas pessoas, mas também a nível socioeconómico, designadamente, no crescimento do PIB, taxa de emprego e produtividade¹.

Na esfera nacional, além de ter consagração constitucional (art.º 13.º da Constituição da República Portuguesa) e legal (Código do Trabalho), existe uma Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual 2018-2030, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, com 4 Eixos (em linha com as metas do ODS 5):

- “E1 — Integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais na governança;
- E2 — Participação plena e igualitária na esfera pública e privada;
- E3 — Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro; e,
- E4 — Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica e de violência exercida contra as pessoas LGBTI.”

¹ Fonte: European Institute for Gender Equality. Economic Benefits of Gender Equality in the European Union.

2. A igualdade no TNDM II

O Teatro Nacional D. Maria II (TNDM II) é uma entidade pública empresarial, dotada de autonomia administrativa, financeira e patrimonial. A sua missão de prestação de serviço público na área da cultura teatral aliada à planificação plurianual tem como principais objetivos:

- assegurar a prestação de um serviço público no domínio da atividade teatral, produzindo e apresentando espetáculos segundo padrões de excelência artística e técnica;
- divulgar a sua atividade junto de vários tipos de público;
- promover a criação e produção de dramaturgias em língua portuguesa e de obras de referência do repertório universal;
- contribuir para o aperfeiçoamento do sistema de educação artística e de formação profissional na área teatral;
- acolher espetáculos nacionais e estrangeiros que permitam o desenvolvimento de novas estéticas teatrais.

Este compromisso assenta no reconhecimento da importância do contributo das organizações para uma sociedade mais justa e inclusiva, bem como nos benefícios da diversidade no desempenho e reforço do potencial organizacional.

Donde, a atuação do Teatro é pautada segundo princípios de não discriminação em relação às pessoas, nomeadamente, em função da sua identidade de género, orientação sexual, deficiência ou incapacidade, origem étnica, idade ou religião, como resulta do compromisso público assumido pelo TNDM II no seu Código de Ética.

O presente Plano assenta na promoção de boas práticas, algumas já instituídas e aculturadas no Teatro e outras que serão implementadas e desenvolvidas com a evidência da ideia do desenvolvimento consciente e sustentável da igualdade de género, mais precisamente nas seguintes dimensões:

- Estratégia, missão e valores;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar.

A elaboração deste mesmo Plano, também, teve por base a situação atípica que o Teatro irá vivenciar em 2023 e os condicionalismos que irão daí advir.

Em 2023, o TNDM II estará encerrado devido às obras de requalificação no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (PPR) e do investimento destinado à valorização, salvaguarda e dinamização do património cultural.

Por esse motivo, o Teatro e ultrapassando esse desafio, propõe-se, nesse ano, a fazer uma Odisseia Nacional de forma a disseminar a sua atividade artística, envolvendo as populações, os agentes culturais e administrações autárquicas de mais 90 concelhos.

Consciente desta grandiosa dinâmica e esforço que envolverá toda a organização, o Teatro direcionou o seu Plano de Igualdade do género para uma unidade responsável que terá maior disponibilidade e premissa para agilizar as medidas necessárias para alcançar as metas propostas para 2023, sendo essa unidade responsável os Recursos Humanos. Bem como, em 2023, o desafio proposto a todos trabalhadores e trabalhadoras do Teatro terá um grande impacto na dimensão de Conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar, esta será uma área que iremos manifestar uma maior dedicação e que se encontra refletida no presente Plano.

3. Medidas e práticas implementadas

O TNDM II tem incorporado e dado continuidade ao compromisso, iniciado em 2021, em promover a igualdade na sua organização.

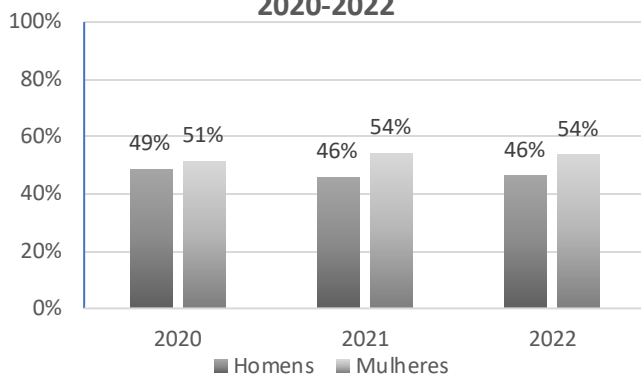
Embora, em meados 2022, o teatro tenha vivenciado uma mudança dos seus membros do Conselho de Administração, continuaram a serem desenvolvidas e executadas as ações, delineadas para esse ano, no âmbito da Igualdade de Género nos diferentes domínios da organização.

Os objetivos propostos, mais precisamente, nas dimensões de Igualdade no acesso ao Emprego, nas condições de Trabalho, na Proteção na Parentalidade e na conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, foram cumpridos com sucesso (com uma percentagem superior a 95 % de execução) e tiveram impacto na melhoria das boas práticas, já, existentes no teatro. Desta forma, alguns dos objetivos e medidas previstos no Plano de Igualdade de 2022 terão a sua execução relocada para 2023.

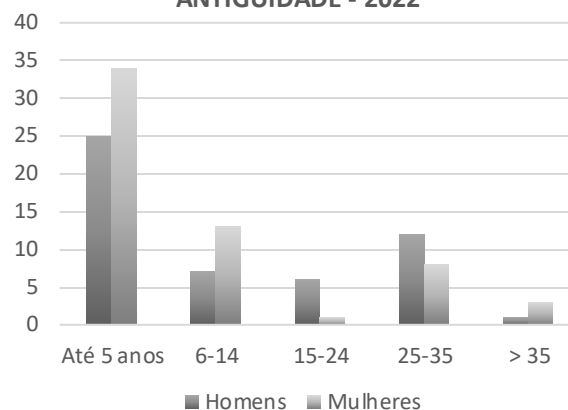
4. Evolução dos indicadores de representatividade de género

Pela própria natureza da atividade desenvolvida, o TNDM II tem um universo de trabalhadores e trabalhadoras com contratos permanentes e contratos a termo para responder às necessidades decorrentes dos projetos e produções da programação de cada ano. Na apresentação dos indicadores de representatividade de género, ambos os grupos foram considerados.

Com os indicadores selecionados pretende-se conhecer a evolução da distribuição de géneros no Teatro e, com base em elementos objetivos, identificar possíveis áreas de intervenção.

Evolução Distribuição por género
2020-2022

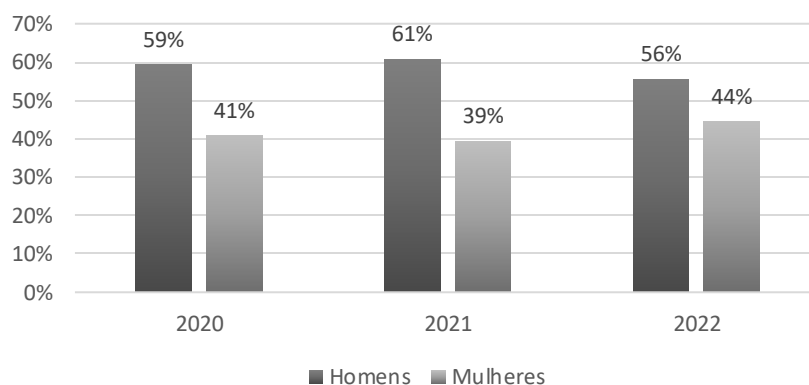
ANTIGUIDADE - 2022



A distribuição entre homens e mulheres não apresentou qualquer alteração nos últimos dois anos.

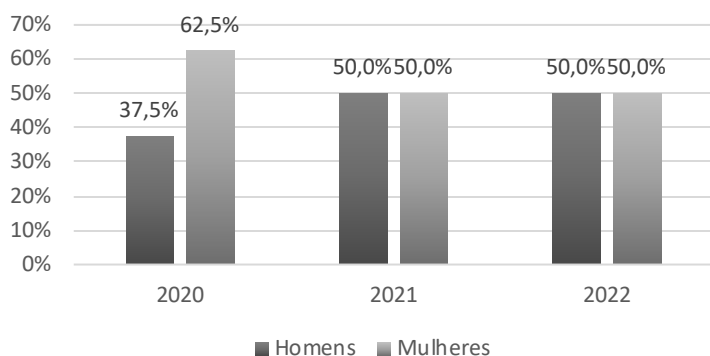
Em termos de antiguidade, nas recentes contratações, isto é, nos grupos de trabalhadores/as com antiguidade até 5 anos e do intervalo entre os 6 a 14 anos, as mulheres estão em maior número, assim como no grupo de maior antiguidade (com mais de 35 anos de vínculo). Os homens prevalecem no grupo dos 15 aos 24 anos e, com ligeira diferença, no grupo dos 25 aos 35 anos de antiguidade.

Evolução em funções de liderança 2020 - 2022

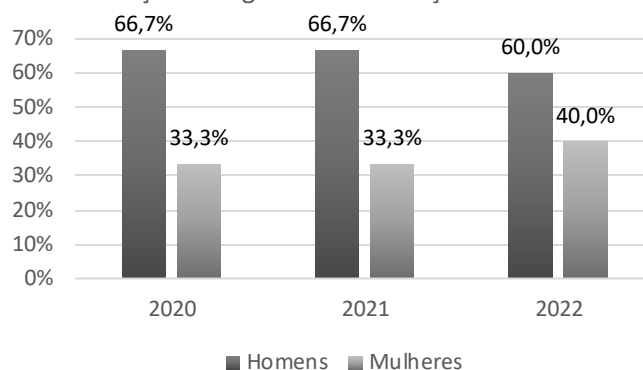


No que concerne as funções de liderança (Conselho de Administração, Diretor Artístico, Diretores/as e Coordenadores/as), em 2022, observa-se uma significativa evolução para a paridade de género. A diferença é inferior a 10 % e traduz-se, apenas, na nomeação de uma mulher para um cargo de liderança ao invés de um homem.

Evolução - Cargos de Direção 2020-2022



Evolução - Cargos de Coordenação 2020-2022

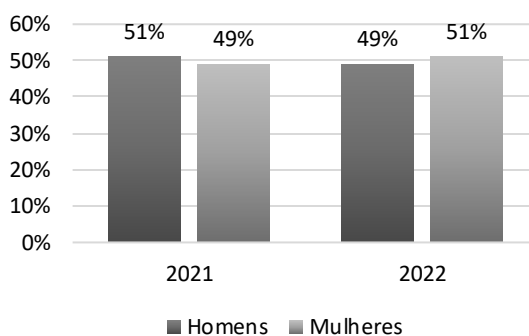


Com um maior detalhe na análise de cargos de liderança, no âmbito dos cargos de Direção, podemos verificar que, desde 2021, a paridade de género mantém-se: 50% de mulheres e 50% de homens.

Por outro lado, os cargos de Coordenação, em 2022, tiveram um incremento significativo no número de mulheres, cerca de 7 % face a anos anteriores.

A Direção Técnica apresenta um maior peso relativo nos cargos de coordenação (33%). Cabe a esta Direção, tal como o nome indica, assegurar as atividades técnicas relativas a construção de cenários, montagem, operação e desmontagem, de cenografia, adereços, iluminação de cena, som, vídeo, maquinaria e mecânica de cena. A sua coordenação é composta na sua totalidade por homens e contribui de forma determinante para a distribuição total global de homens a exercerem funções de Coordenação.

**Distribuição por género
do orçamento vencimentos 2021 -
2022**



A distribuição por género, pelo valor orçamentado no âmbito dos vencimentos, ao longo destes dois anos, tem mantido a sua equidade entre homens e mulheres, existindo uma variação de 1% por género.

Ressalva-se que, no presente gráfico, não foram tidas em consideração os vencimentos dos/as trabalhadores/ as contratados/as para as produções e projetos artísticos que integram a Temporada, devido a se pautarem por critérios próprios.

5. Metodologia

O TNDM II adotando uma filosofia da melhoria contínua, na elaboração do seu Plano de Igualdade de género para 2023, ancorou-se em dois pilares:

- na continuidade: efetuou uma análise cuidada aos indicadores, metas e compromissos alcançados em 2022 e fez uma avaliação dos mesmos, de forma a aferir quais é que deveriam ser alvo de reajustamento para se estabelecer um novo plano de ação.
- na cultura organizacional: fortalecer a cultura de igualdade de género, no âmbito organizativo, tendo impacto positivo em dimensões primordiais e que abrangem todas as pessoas trabalhadoras.

A combinação desta filosofia com as ferramentas de trabalho, promovidas pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), nomeadamente a matriz de diagnóstico e o guião para a elaboração dos planos para a igualdade permitiram definir novos os objetivos e ajustar e/ou manter outros objetivos que fazem parte do Plano de 2023.

O teatro efetuou uma criteriosa análise às verificações legais que suportam as medidas delineadas para o presente Plano, por forma a coexistir uma integração plena com o âmbito legal vigente.

Paralelamente, foi realizado um ajuste ao enquadramento ao Plano motivado pelo novo desafio imposto, em 2023, ao TNDM II, anteriormente mencionado, que será a Odisseia Nacional – a digressão do teatro pelos 90 municípios que incluem Portugal Continental e Ilhas dos Açores e Madeira. Um desafio que implicará novas exigências de organização nos seus processos de trabalho.

Assim, o teatro consciente e socialmente responsável pela promoção da igualdade do género irá integrar e focar, maioritariamente o seu Plano em 2023, em medidas/ práticas de conciliação do trabalho e da vida familiar e pessoal.

6. Plano de Igualdade de género para 2023

1. Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Objetivos	Medida/ Ação	Unidade Responsável	Indicadores	Orçamento	Metas
1. Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Criação de uma equipa de trabalho para o acompanhamento do Plano de Igualdade de género	Conselho de Administração	Admitir o responsável pela monitorização e avaliação periódica	Sem custos específicos alocados	Concretizar um circuito de trabalho com responsabilidades de monitorização, acompanhamento e apresentação de resultados do Plano de Igualdade de Género do ano de referência. Acrescida, também, a responsabilidade de fazer ações corretivas e de melhoria contínua que considerar pertinentes e de forma sustentada (diagnóstico) para elaboração do Plano de Igualdade de género do ano de 2024
			Identificação da Equipa de Trabalho dos indicadores afetos ao Plano de Igualdade de género 2023		
2. Dar a conhecer o Plano para a Igualdade	Divulgação do Plano para a Igualdade de 2023	Recursos Humanos	Divulgação do Plano para a Igualdade no sítio eletrónico do TNDM II e na intranet	Sem custos específicos alocados	Divulgação do Plano para a Igualdade de 2023 no sítio eletrónico do TNDM II e na intranet
3. Contrariar a perpetuação de estereótipos e reforçar uma cultura de igualdade de género	Adoção de linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de género na comunicação e na promoção das suas atividades, produtos e serviços	Direção de Comunicação e Marketing	Comunicação e atividades de promoção com linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de género, no ano de referência	Sem custos específicos alocados	30 % das Newsletters foram feitas com linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de género, até ao final do ano de 2023
4. Prestar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	Divulgação, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo	Recursos Humanos	Prestar e atualizar a pasta de intranet com a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo	Sem custos específicos alocados	Manter a informação atualizada relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, divulgada em local apropriado e acessível a todas as trabalhadoras e a todos os trabalhadores

2. Dimensão: Igualdade no acesso a emprego

2.1. Subdimensão: Anúncios, Seleção e Recrutamento

Objetivos	Medida/ Ação	Unidade Responsável	Indicadores	Orçamento	Metas
5. Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género	Recursos Humanos	Anúncios de oferta de emprego isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no género, no ano em referência	Sem custos específicos alocados	Todos dos anúncios de oferta de emprego publicados, durante o ano de 2023, foram isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no género
	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que contêm a designação da profissão redigida de forma neutra de género	Recursos Humanos	Todos os anúncios de oferta de emprego, publicados durante ao ano de 2023, contêm a designação da profissão redigida de forma neutra de género	Sem custos específicos alocados	Todos os anúncios de oferta de emprego, publicados durante ao ano de 2023, contêm a designação da profissão redigida de forma neutra de género
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que o TNDM II mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados	Recursos Humanos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência. Registos dos processos de recrutamento, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho	Sem custos específicos alocados	Procedimento interno criado e implementado. Registo de todos os processos de recrutamento efetuados nos termos definidos pelo Código do Trabalho, no ano de referência

3. Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho

3.1. Subdimensão: Salários

Objetivos	Medida/ Ação	Unidade Responsável	Indicadores	Orçamento	Metas
6. Promover a transparência salarial	Divulgação da Tabela de Remunerações onde consta a remuneração atribuída por profissão ou categoria profissional, assegurando a sua transparência junto do quadro de pessoal e/ou das respetivas estruturas representativas, na intranet e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Recursos Humanos	Divulgação da Tabela de remunerações efetuada, no ano de referência, na intranet	Sem custos específicos alocados	Divulgação da Tabela de Remunerações do ano em referência sempre que existirem atualizações
7. Promover a transparência interna sobre a política salarial	O TNDM II elabora 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	Recursos Humanos	Relatório elaborado com data de referência a 31/12/2021 (triénio 2022 -2024)	Sem custos específicos alocados	Relatório a elaborar em 2025 com data de referência a 31/12/2024
8. Assegurar a informação sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação	Assegurar que o TNDM II divulga informações sobre os salários junto das estruturas representativas do quadro de pessoal, a partir do Relatório Único	Recursos Humanos	Divulgação informações sobre os salários junto das estruturas representativas do quadro de pessoal, a partir do Relatório Único, sem dados pessoais, efetuada no ano de referência	Sem custos específicos alocados	Divulgação efetuada à Comissão de Trabalhadores e aos Sindicatos até ao final de maio do ano de referência

Objetivos	Medida/ Ação	Unidade Responsável	Indicadores	Orçamento	Metas
9. Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos do TNDM II	Assegurar que o TNDM II tem uma representação mínima de cada sexo no órgão do Conselho de Administração trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo	Conselho de Administração	A proporção de pessoas de cada sexo designadas para o Conselho de Administração não pode ser inferior a 33,3 %	Sem custos específicos alocados	Assegurar a proporção de pessoas de cada sexo designadas para o Conselho de Administração não pode ser inferior a 33,3 %
10. Prevenir e combater o assédio no trabalho	O TNDM II divulga o Código de Boa Conduta para a Prevenção e o Combate de Práticas de Assédio Laboral a todos/as os/as trabalhadores/as, no seu sítio eletrónico, na intranet e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Recursos Humanos	Divulgação do Código de Boa Conduta para a Prevenção e o Combate de Práticas de Assédio Laboral a todos/as os/as trabalhadores/as, a ser apresentada no sítio eletrónico do TNDM II e na intranet	Sem custos específicos alocados	Manter atualizado o Código de Boa Conduta para a Prevenção e o Combate de Práticas de Assédio Laboral e divulgar em local apropriado e acessível a todas as trabalhadoras e a todos os trabalhadores

4. Dimensão: Proteção na Parentalidade

Objetivos	Medida/ Ação	Unidade Responsável	Indicadores	Orçamento	Metas
11. Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	O TNDM II divulga, em local apropriado e acessível, informação legal relativa ao direito de parentalidade	Recursos Humanos	Informação aos trabalhadores e trabalhadoras sobre a legislação referente ao direito de parentalidade, estando a mesma divulgada em local apropriado e acessível a todos	Sem custos específicos alocados	Manter a informação atualizada relativa ao direito da parentalidade e divulgar em local apropriado e acessível a todos os trabalhadores e a todas as trabalhadoras
12. Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial	O TNDM II incentiva o trabalhador homem a usufruir da Licença Parental Inicial	Recursos Humanos	Informação prestada ao trabalhador homem sobre como usufruir da sua Licença Parental inicial, após tomada de conhecimento, por parte do RH, que esse trabalhador homem será progenitor (nascimento/ adoção)	Sem custos específicos alocados	75 % dos trabalhadores homens que foram progenitores, no TNDMII, fizeram o uso partilhado da Licença parental inicial

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

Objetivos	Medida/ Ação	Unidade Responsável	Indicadores	Orçamento	Metas
13. Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Celebração de protocolos/acordos com serviços de apoio e de saúde para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras	Recursos Humanos	Informação aos trabalhadores e trabalhadoras sobre a celebração de protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo)	5.200,00 €	Celebrar um protocolo, no ano de 2023 + 60 % dos descendentes, dos trabalhadores e trabalhadoras do TNDM II, usufruíram (inscrição) do protocolo de apoios sociais e de saúde em 2023
	Celebração de protocolos com serviços de apoio para cônjuges de trabalhadores e trabalhadoras		Informação aos trabalhadores e trabalhadoras sobre a celebração de protocolos para cônjuges de trabalhadores e trabalhadoras	Sem custos específicos alocados	Celebrar um protocolo, no ano de 2023 + 60 % dos cônjuges, dos trabalhadores e trabalhadoras do TNDM II, usufruíram (inscrição) deste protocolo em 2023

5.1. Subdimensão: Teletrabalho

Objetivos	Medida/ Ação	Unidade Responsável	Indicadores	Orçamento	Metas
14. Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em regime de teletrabalho	Facilitação do trabalho a partir de casa, quando o teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada, com o intuito de existir uma conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Recursos Humanos	Assegurar a facilitação do trabalho a partir de casa com o intuito de existir uma conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, quando seja compatível com a atividade desempenhada	Sem custos específicos alocados	25 % dos trabalhadores e trabalhadoras do TNDM II, usufruíram do trabalho a partir de casa, em pelo menos três dias da semana, em 2023

5.2. Subdimensão: Faltas

Objetivos	Medida/ Ação	Unidade Responsável	Indicadores	Orçamento	Metas
<p>15. Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares</p>	<p>O TNDM II considera faltas justificadas:</p> <p>i) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora;</p> <p>ii) as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da sua situação educativa, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Assegurar que o TNDM II pratica os casos de faltas justificadas pelas alíneas i e ii)</p>	<p>Sem custos específicos alocados</p>	<p>Todas as faltas em 2023 (enunciadas pelas alíneas i e ii) foram consideradas justificadas</p>

5.3. Subdimensão: Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar

Objetivos	Medida/ Ação	Unidade Responsável	Indicadores	Orçamento	Metas
16. 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 e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	O TNDM II respeita o direito que o trabalhador ou a trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos tem a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada	Recursos Humanos	Assegurar que o TNDM II respeita o direito, quando solicitado, que o trabalhador ou a trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos tem a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada	Sem custos específicos alocados	Todas as pessoas trabalhadoras com filho/a com idade até 3 anos exerceu a sua atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada
	O TNDM II proporciona que o trabalhador ou a trabalhadora, mediante apresentação de pedido e aceitação da Autoridade das Condições de Trabalho, reduza o seu intervalo de descanso para 30 minutos	Recursos Humanos	Assegurar que o TNDM II o pedido do trabalhador ou da trabalhadora, mediante a aceitação da Autoridade das Condições de Trabalho, a redução o seu intervalo de descanso para 30 minutos	Sem custos específicos alocados	Todas as pessoas trabalhadoras que pediram e foram aceites pela Autoridade das Condições de Trabalho tiveram a redução do intervalo de descanso

5.4. Subdimensão: Jornada Contínua

Objetivos	Medida/ Ação	Unidade Responsável	Indicadores	Orçamento	Metas
17. Garantir que a modalidade de jornada contínua contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	O TNDM II respeita a modalidade de jornada contínua a pedido de trabalhador ou trabalhadora, independentemente da sua idade	Recursos Humanos	N.º pedidos recebidos e aceites da modalidade de jornada contínua de trabalhador ou a trabalhadora	Sem custos específicos alocados	80 % dos trabalhadores e trabalhadoras do TNDM II, que solicitaram a modalidade de jornada contínua, em 2023, tiveram o seu pedido aceite

7. Acompanhamento e monitorização

O Plano para a Igualdade para 2023 do TNDM II consubstancia a manutenção do compromisso não só com os objetivos e medidas apresentados, mas, e sobretudo, com a promoção do valor da igualdade de género, a diminuição dos hiatos existentes e a sensibilização para a temática e para os respetivos benefícios para as instituições e sociedade.

A execução do Plano será objeto de monitorização periódica e avaliação no final de 2023.

Pretende-se, de uma forma sustentável e numa lógica de melhoria contínua, desenvolver a igualdade de género em todas as suas dimensões no TNDM II.

O Conselho de Administração do TNDM II, E.P.E.,

Rui Catarino
(Presidente)

Sofia Campos
(Vogal)

Sónia Teixeira
(Vogal)