

**D.M<sup>II</sup>** TEATRO  
NACIONAL  
D. MARIA II

# Plano para a Igualdade de Género

2022

## Índice

1. Enquadramento .....	1
2. A igualdade no TNDM II .....	2
3. A igualdade no TNDM II em 2022 .....	2
4. Evolução dos indicadores de representatividade de género.....	3
5. Metodologia.....	6
6. Plano de Atuação .....	7
7. Acompanhamento e monitorização .....	19

## 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 produtividade<sup>1</sup>.

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.”

---

<sup>1</sup> 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), entidade pública empresarial com uma missão de prestação de serviço público na área da cultura teatral, tem como valores estruturantes da sua organização e atividade, a igualdade e inclusão.

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 assumido pelo TNDM II no seu Código de Ética.

O TNDM II também elaborou e aprovou, em 2018, o seu Código de Boa Conduta para a Prevenção e o Combate de Práticas de Assédio Laboral, na sequência da publicação da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que procedeu à alteração do Código do Trabalho.

Apesar da igualdade de género estar presente na tomada de decisão e cultura organizacional, a definição de uma estratégia e medidas de promoção começa a ganhar forma num quadro maior de política de diversidade.

O presente Plano vem, assim, por um lado, sistematizar práticas já instituídas, e, por outro, funcionar como um guia de ação para o desenvolvimento consciente e sustentável da igualdade de género, nas seguintes áreas:

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

## 3. A igualdade no TNDM II em 2022

O contexto pandémico teve um significativo impacto no regular funcionamento do TNDM II E.P.E em 2021, numa primeira fase, obrigando a novo encerramento do Teatro entre janeiro e abril, e, posteriormente, sobretudo pela necessidade permanente de ajustar o funcionamento e a execução das produções e dos projetos aos casos, medidas e procedimento de prevenção e mitigação da COVID-19.

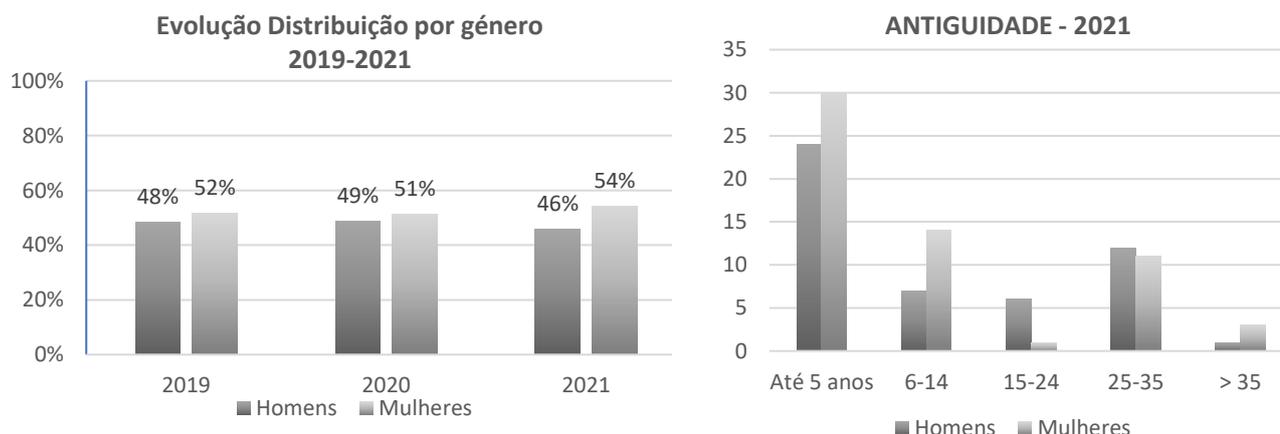
Esta combinação de fatores levou a que alguns dos objetivos e medidas previstos no Plano de Igualdade de 2021 tivessem a sua execução relocada para 2022.

Assim, o presente Plano de Igualdade materializa a continuidade do compromisso assumido pelo TNDM II em 2021 de promover a igualdade como vetor estratégico, e de desenvolvimento, bem como *modus operandi* da organização.

## 4. Evolução dos indicadores de representatividade de género

Pela própria natureza da atividade desenvolvida, o TNDM II conta no seu universo com trabalhadores/as permanentes e com os/as que são contratados/as para responder às necessidades decorrentes dos projetos e produções da programação de cada ano. Para efeito dos indicadores infra, foram tidos em linha de conta ambos os grupos.

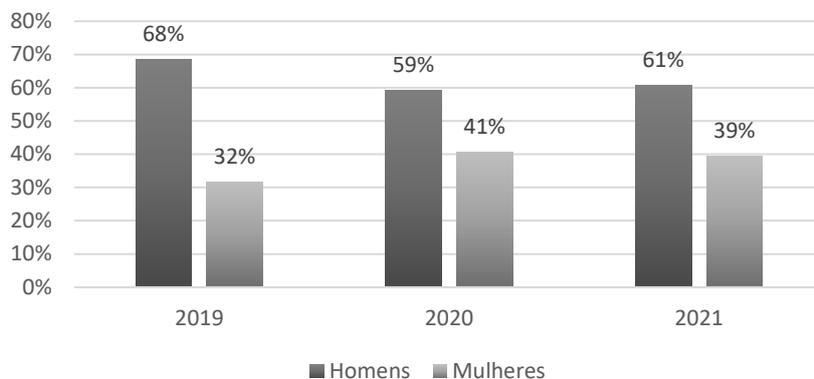
Com os indicadores selecionados visa-se conhecer a evolução da distribuição de géneros no Teatro e, com base em elementos objetivos, identificar possíveis áreas de intervenção.



Analisados os dados, verifica-se que a distribuição entre homens e mulheres no total tem sido bastante equilibrada ao longo dos últimos anos, sendo que no último ano verificou-se um ligeiro crescimento da percentagem de mulheres face ao de homens no universo do TNDM II

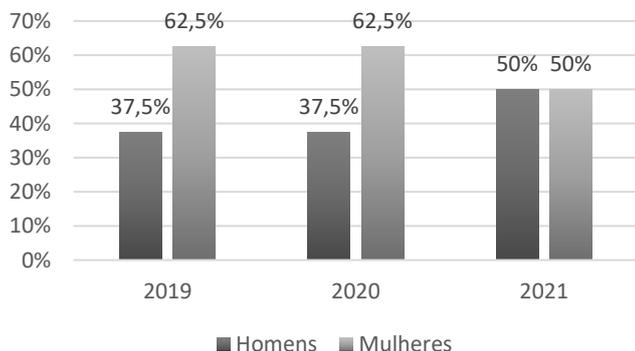
Em termos de antiguidade, nas recentes contratações, isto é, nos grupos de trabalhadores com antiguidade até 5 anos e de 6 a 14 anos, as mulheres estão em maior número, assim como no grupo de mais de 35 anos de vínculo. Os homens prevalecem no grupo dos 15 aos 24 anos e, com pequena diferença, no grupo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

Evolução em funções de liderança 2019 - 2021

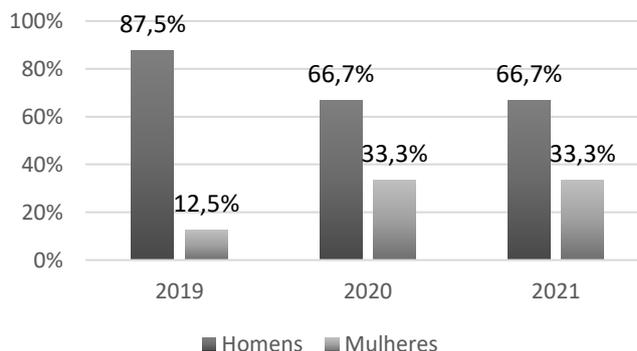


No que respeita a funções de gestão, atendeu-se a todos os cargos existentes na organização: Conselho de Administração, Diretor Artístico, Diretores/as e Coordenadores/as. As mulheres ainda estão menos representadas.

Evolução - Cargos de Direção 2019-2021



Evolução - Cargos de Coordenação 2019-2021



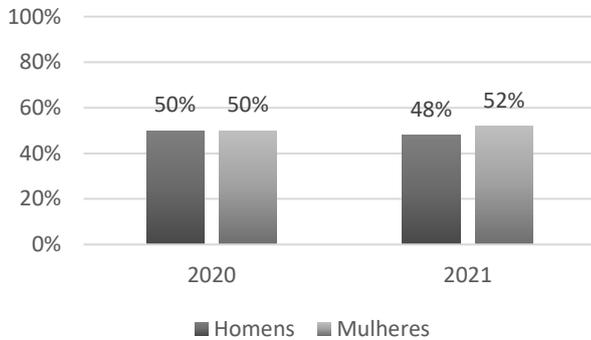
Em detalhe, verifica-se que a nível de cargos de direção em 2021 atingiu-se a paridade: 50% de mulheres e 50% de homens diretores.

Já a nível dos cargos de Coordenação, de 2019 para 2020 registou-se um aumento do número de mulheres nestes cargos. Em 2021, o número manteve-se igual a 2020. Ainda assim, 66% dos coordenadores são homens face a 33% de mulheres

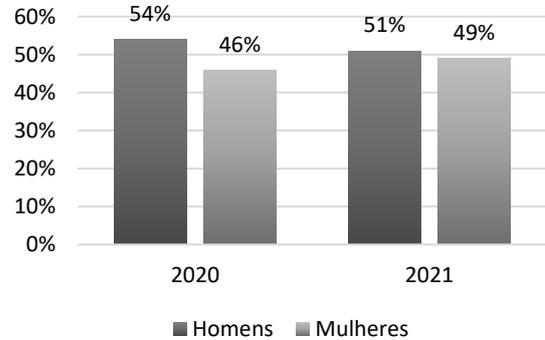
O departamento com mais cargos de coordenação (40%) é a Direção Técnica. A esta Direção cabe assegurar as atividades técnicas relativas a construção de cenários, montagem, operação e desmontagem, de cenografia, adereços, iluminação de cena, som, vídeo, maquinaria e mecânica de cena. E é composta por 91% de homens e 9% mulheres.

A distribuição dos cargos de coordenação da Direção Técnica reflete a composição do departamento e contribui de forma determinante para o valor total global com mais homens a exercerem funções de coordenação

**Evolução da distribuição do pessoal por género 2020-2021**



**Distribuição por género do orçamento vencimentos 2020 - 2021**



Um indicador relevante é a distribuição de valor orçamentado com remunerações por género.

Para este indicador não foram tidas em conta as remunerações dos/as trabalhadores com funções artísticas contratados para as produções e projetos artísticos que integram a Temporada, devido a se pautarem por critérios próprios.

Constata-se que de 2020 para 2021 se registou uma diminuição do *gap* da distribuição do orçamento com os vencimentos por género, apesar dos homens manterem uma ligeira vantagem. A proporção 54% do orçamento para remunerações dos homens e 46% para das mulheres de 2020, dá lugar a uma maior equidade com 51% do orçamento das remunerações ser gasto com os homens face a 49% com as mulheres.

## 5. Metodologia

Na elaboração do Plano de 2021 foi seguido o Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas da CIG<sup>2</sup> e o Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade da CITE<sup>3</sup>.

A primeira fase foi de diagnóstico. Para o efeito solicitou-se a representantes dos diferentes departamentos o preenchimento do questionário de autodiagnóstico da autoria da CIG, e com base nos pontos de melhoria identificados, a apresentação de propostas de medidas. Com esta abordagem pretendeu-se conhecer a perceção existente na organização, sensibilizar para a questão da igualdade de género nas suas diferentes dimensões e tornar a elaboração do Plano um processo participado.

Os objetivos a prosseguir em 2022 resultam da combinação de: aplicação da ferramenta de auto-diagnóstico de 2021 com as propostas apresentadas pelas diferentes unidades e uma reflexão sobre o estado da igualdade de género no TNDM II, para identificação das áreas prioritárias de intervenção, o seu impacto e sustentabilidade, atentos os recursos disponíveis.

Igualmente relevante na densificação e estruturação foi a matriz de apoio à monitorização da execução do plano criada pela CITE.

---

<sup>2</sup> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

<sup>3</sup> Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

## 6. Plano de Atuação

### Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta	Estado
1-Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade de gênero	Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade de gênero nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, regulamentos, código de ética/conduta) e enquanto valor da empresa	Administração	Não envolve custos específicos	Documentos estratégicos têm inscrito a igualdade de gênero enquanto valor da empresa, no ano de referência	Os documentos estratégicos têm inscrito, até ao final de 2021, a igualdade de gênero enquanto valor da empresa.	EM EXECUÇÃO
2-Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade de gênero e formalização das respetivas competências	Administração	Não envolve custos específicos	Comité/Task Force criada, com competências formalmente definidas, no ano de referência	Comité/Task Force criada, com competências formalmente definidas, no primeiro semestre de 2021	EM EXECUÇÃO

Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta	Estado
<p>3- Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa</p> <p>4-Envolver todo quadro de pessoal na implementação do Plano para a Igualdade</p>	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Núcleo de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	<p>Rácio entre o número de pessoas abrangidas por ações de sensibilização e o total do quadro de pessoal da empresa, no ano em referência</p> <p>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</p>	<p>50 % do quadro de pessoal da empresa abrangido por ações de sensibilização no ano de referência</p> <p>Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, no primeiro semestre de 2021</p>	<p><b>ADIADO PARA 2022</b> devido ao contexto pandémico as ações de sensibilização serão realizadas em 2022</p> <p><b>EXECUTADO</b></p>
<p>5- Reconhecer e integrar a igualdade de género em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo</p> <p>6- Contrariar a perpetuação de estereótipos e reforçar uma cultura de igualdade de género</p>	Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género na comunicação e na promoção das suas atividades, produtos e serviços	<p>Direção de Comunicação e Marketing</p> <p>Direção de Relações Externas e Frente de Casa</p>	Não envolve custos específicos	Comunicação e atividades de promoção com linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de género, no ano de referência	Toda a comunicação e todas as atividades de promoção com linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de género, até ao final do ano de 2021	<p><b>EXECUTADO</b></p> <p>Na Comunicação e atividades de promoção existiu o cuidado de utilizar linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de género</p>

Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta	Estado
<p>7- Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade de género e não discriminação nas relações externas</p> <p>8- Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade de género</p>	Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade de género	<p>Administração</p> <p>Núcleo de Recursos Humanos</p>	Não envolve custos específicos	Número de protocolos, parcerias e acordos estabelecidos, no ano de referência	2 protocolos, parcerias e acordos estabelecidos em 2021	<b>EM EXECUÇÃO</b>

**Dimensão: Igualdade no acesso a emprego**  
**Subdimensão: Anúncios, Seleção e Recrutamento**

Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta	Estado
9- Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no género	Núcleo de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no género, no ano em referência	Todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no género, em 2021	<b>EXECUTADO</b> Foram realizados recrutamento através de anúncio diversas funções, sempre 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	Núcleo de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Anúncios de oferta de emprego contêm a designação da profissão redigida de forma neutra de género, no ano em referência	Todos os anúncios de oferta de emprego contêm a designação da profissão redigida de forma neutra de género, em 2021	<b>EXECUTADO</b> Adoção do seguinte formato na designação "Técnico/a/x"

### Dimensão: Formação Inicial e Contínua

Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta	Estado
10- Promover uma cultura de igualdade de género no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Integração de um módulo de formação sobre igualdade de género no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho	Núcleo de Recursos Humanos	700,00€	Módulo de formação sobre igualdade de género integrado no plano de formação anual, no ano de referência	Módulo de formação sobre igualdade de género integrado no plano de formação anual, até ao final de 2021	<b>ADIADO PARA 2022</b> O contexto pandémico implicou que as ações de formação tivessem de ser canceladas ou adiadas.

**Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho**  
**Subdimensão: Salários**

Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta	Estado
11- Promover a transparência salarial	Divulgação da tabela salarial, 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, no sítio eletrónico da empresa, na internet, via email e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Núcleo de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Divulgação da tabela salarial efetuada, no ano de referência, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, via email e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Divulgação da tabela salarial efetuada até ao final do ano de 2021	<b>EXECUTADO</b> Envio da Tabela Remuneratório Atualizada em 2021 através de email e disponibilização na intranet
12- Assegurar a informação sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação.	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga informações sobre os salários junto das estruturas representativas do quadro de pessoal, a partir do Relatório Único, quando tal lhe for solicitado.	Núcleo de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Divulgação efetuada, se solicitada, no ano de referência	Divulgação efetuada, se solicitada, em 2021	<b>EXECUTADO EM 2021</b> Procedimento de envio do Relatório Único para a Comissão de Trabalhadores e sindicatos através de email, sem dados pessoais

**Dimensão: Proteção na Parentalidade**  
**Subdimensão: Licenças/licenças partilhadas**

Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta	Estado
<p>14- Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras</p> <p>15- Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial</p>	<p>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</p>	<p>Núcleo de Recursos Humanos</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado até ao final de 2021</p>	<p><b>EXECUTADO</b> Divulgação na Intranet da legislação sobre Parentalidade, FAQ, e regime de proteção social</p> <p><b>EXECUTADO</b> Trabalhadores homens em 2021 fizeram uso partilhado da licença parental inicial</p>

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

Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta	Estado
16- Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Celebração de protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras	Direção de Relações Externas e Frente de Casa	Não envolve custos específicos	Número de tipo de protocolos celebrados no ano de referência	Celebrar 2 protocolos, no ano de 2021	<b>EXECUTADO</b> Foram celebrados protocolos
	Celebração de protocolos com serviços de apoio para familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de trabalhadores e trabalhadoras	Direção de Relações Externas e Frente de Casa	Não envolve custos específicos	Número de tipo de protocolos celebrados no ano de referência	Celebrar 2 protocolos, no ano de 2021	<b>EM EXECUÇÃO</b>

	Facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Núcleo de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Rácio entre número de trabalhadores que beneficiaram de facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e o total de trabalhadores no ano de referência E Rácio entre o número de trabalhadoras que beneficiaram de facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional,	Abranger 10 % de trabalhadoras pela facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, em 2021	<p><b>EXECUTADO</b> Foram abrangidos 10 % de trabalhadoras pela facilitação informal do trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar</p> <p><b>EXECUTADO</b> 100% dos trabalhadores que solicitaram, beneficiaram da solicitação informal do trabalho a partir de casa (desde que compatível com as funções)</p>
--	---	----------------------------	--------------------------------	--	--	---

## Subdimensão: Faltas

Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta	Estado
17- 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	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/a, neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora; ii) as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da sua situação educativa, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor	Núcleo de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência  Rácio entre o número de casos em que foram consideradas faltas justificadas i) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, a neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora; ii) as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da sua situação educativa, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor, e o total de casos passíveis da respetiva aplicação, no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado até ao final de 2021  São consideradas justificadas, em 2021, todas (100%) 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; 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.	<b>EXECUTADO</b> Formulário de justificação das faltas a contemplar as situações referidas  <b>RÁCIO: 100%</b> Todas as faltas com fundamento nas situações referidas, desde que devidamente comprovadas, foram consideradas justificadas

Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta	Estado
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e a trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos tempos previstos na lei	Núcleo de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	<p>Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência</p> <p>Rácio entre o número de pessoas que viu respeitado o seu direito a faltar ao trabalho para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei e o total do quadro de pessoal no ano de referência</p>	<p>Procedimento interno criado e implementado até ao final de 2021</p> <p>A totalidade (100%) de trabalhadores e de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida veem o seu direito a faltar ao trabalho para assistência a membro do agregado familiar respeitado em 2021, nos termos previstos na lei</p>	<p><b>EXECUTADO</b></p> <p>100% dos Trabalhadores que pediu viu respeitado o seu direito a faltar ao trabalho para assistência a membro do agregado familiar,</p> <p>O rácio atento o total do quadro, foi de 7%</p>

Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta	Estado
18- Garantir que o regime de teletrabalho contemple as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que garanta que a empresa 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 e a empresa disponha de recursos e meios para o efeito	Núcleo de Recursos Humanos	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência  Rácio entre o número de trabalhadores com filho/a menor de 3 anos de idade em regime de teletrabalho e o total de trabalhadores com filho/a menor de 3 anos de idade no ano de referência	Procedimento interno criado e implementado até ao final de 2021	<b>EXECUTADO</b> Criação e implementação do regime de teletrabalho, com observância dos direitos do trabalhador com filho/a até 3 anos e até 8 anos  <b>EM EXECUÇÃO</b> O regime de teletrabalho está a ser objeto de implementação em 2022

NOTA: O respeito pelo direito à falta e ao teletrabalho nas situações indicadas supra é já assegurado no âmbito do TNDM II. Com a adoção das medidas indicadas, o que está em causa é o reforço da existência dos referidos direitos e a facilitação do seu gozo.

## 7. Acompanhamento e monitorização

O Plano para a Igualdade para 2022 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 *gaps* 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 2022.

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.,

---

Cláudia Belchior  
(Presidente)

---

Rui Catarino  
(Vogal)

---

Sónia Teixeira  
(Vogal)