

## **1. ENQUADRAMENTO**

---

### **1.1. A Águas do Algarve, S.A. / legislação IG**

A Águas do Algarve, S.A. (AdA), é uma sociedade de direito privado e capitais públicos, criada pelo Decreto-Lei n.º 168/2000 de 5 de agosto, por fusão das Sociedades Águas do Sotavento Algarvio, S.A. e Águas do Barlavento Algarvio, S.A., concessionária por um período de 30 anos dos Sistemas Multimunicipais de Abastecimento de Água e de Saneamento do Algarve.

A Águas do Algarve, S.A. está integrada no universo das empresas pertencentes ao Grupo Águas de Portugal, que funciona como o instrumento empresarial do Estado para a concretização das políticas públicas e dos objetivos nacionais nos domínios do setor do ambiente. Os seus objetivos são determinados pelas políticas governamentais para o setor, através de orientações vertidas nos planos estratégicos aplicáveis às suas áreas de atuação, de orientações gerais emanadas através de despacho ministerial e por orientações específicas dos Acionistas.

A Resolução de Conselho de Ministros n.º 19/2012 determina a obrigatoriedade de adoção, em todas as atividades do sector empresarial do estado, de planos para a igualdade, tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

O n.º 2 do artigo 50.º do Decreto-Lei n.º 133/2013 de 3 de outubro determina igualmente que as empresas públicas adotem planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Com a publicação da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, foi estabelecido 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.

Nos termos previstos nos artigos 10.º e 11.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, foi publicado o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina:

- os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa;
- os termos da articulação de competências entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego; e
- a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n. 1 e 2 do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

Neste contexto, as empresas do Grupo Águas de Portugal, na qual se inclui a Águas do Algarve, S.A. devem até à conclusão do processo de adequação do SIOE que permita o carregamento dos planos para a igualdade anuais, enviar os planos à CITE por correio eletrónico, utilizando, para o efeito, o seguinte email: geral@cite.pt.

Pretende-se com este Plano dar cumprimento ao previsto no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho e ao Despacho Normativo n.º 10-A/2020, de 10 de setembro, DR de 15 de setembro, que prorroga os prazos previstos no n.º 4 do artigo 3.º e no n.º 2 do artigo 5.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

### 1.2. Responsabilidades

Desde 2014 que a Comissão Executiva da Holding formalizou a Política de Igualdade de Género do Grupo AdP, e a AdA elaborou o seu Plano para a Igualdade de Género. Em 2020 foi revista e subscrita pela AdA a Política de Igualdade de Género do Grupo.

De forma a dar cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que veio regulamentar a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e face à publicação de um Guião para a elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos da já referida Lei, a AdA elaborou o presente Plano para a Igualdade de Género 2021.

### 1.3. Caracterização da AdA (2019)

A 31 de dezembro de 2019, a AdA tinha como capital humano um total de 162 trabalhadores/as, tendo 162 no ativo, 65 mulheres (40%) e 97 homens (60%).

Quadro I - Número total de trabalhadores/as no ativo por empresa (2019)

Número total de trabalhadores/as no ativo (2019)	Mulher	Homem	Total
Águas do Algarve	65	97	162

Quadro II- Número total de trabalhadores/as no ativo por Categoria profissional (2019)

Caracterização por categoria profissional	Mulher	Homem	Observações adicionais
Chefias de 1ª linha	6	3	
Chefias intermédias	0	8	
Técnicos superiores ou equiparados	46	43	<i>I M e IH com Baixa &gt;30d</i>
Técnicos operacionais	0	39	<i>I H com Baixa &gt;30d</i>
Técnicos de apoio administrativo	13	4	<i>I M com Baixa &gt; 30d</i>

## 2. POLÍTICA E INSTRUMENTOS DE IGUALDADE DE GÉNERO

### 2.1. Política de Igualdade de Género

A igualdade entre mulheres e homens significa a igual oportunidade de participação de homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada. Está consagrada na Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 13º, e constitui um princípio fundamental do direito comunitário considerado no artigo 2º do Tratado da Comunidade Europeia.

Na sua dimensão laboral, este princípio traduz-se na:

- Igualdade de oportunidades no acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira;
- Participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e na vida familiar, nomeadamente no que respeita à necessidade de ausência ao trabalho por licença de maternidade e/ou paternidade e para prestação de cuidados a pessoas dependentes.

Uma política de igualdade de género e de conciliação das obrigações profissionais e familiares é, não só um fator de desenvolvimento que permite eliminar e promover um melhor aproveitamento dos recursos humanos, mas também uma componente necessária à evolução das sociedades.

O Grupo Águas de Portugal, reconhecendo a importância e a mais-valia de uma participação equilibrada dos homens e das mulheres nas atividades profissionais bem como na vida familiar, pretende, com esta política, dar o seu contributo ativo para a implementação das melhores práticas de promoção da igualdade na sociedade.

Os princípios orientadores da Política são os seguintes:

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

II. **Igualdade de Tratamento e de Oportunidades** – Devem implementar-se políticas e práticas de recursos humanos que garantam a igualdade de oportunidades em todas as vertentes da relação laboral, nomeadamente no que respeita ao recrutamento e seleção, avaliação de desempenho, remunerações, gestão de vínculos e progressão na carreira. Deve ser divulgada informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de igualdade, não discriminação, maternidade e paternidade.

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

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

V. **Diálogo Social e Participação** – Os trabalhadores e as trabalhadoras devem ser chamados a participar na definição, implementação e avaliação das medidas relativas à igualdade de género, conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar e proteção da maternidade e da paternidade. Esta participação acrescenta valor às empresas ao nível da capacidade de integração e motivação dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras.

**VI. Formação Inicial e Contínua** – Deve ser dado amplo conhecimento sobre os temas relacionados com a igualdade, não discriminação e equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional, através de ações de formação e/ou de sensibilização, incluindo no acolhimento a novos trabalhadores/as, garantindo igual acesso à informação a todos os trabalhadores e trabalhadoras.

**VII. Comunicação e Imagem** – Deve utilizar-se uma linguagem (escrita, não escrita e imagens) neutra, inclusiva e não discriminatória nos processos de comunicação internos e externos. Não devem ser utilizadas terminologias e/ou formas gramaticais que provoquem impactos diferenciados sobre homens e mulheres.

## **2.2. Outros instrumentos de Igualdade entre Mulheres e Homens**

A Política de Recursos Humanos do Grupo que garante o respeito pela diversidade e igualdade de oportunidades, coadjuvada pela existência de um conjunto de outras políticas não discriminatórias, tais como, o Código de Conduta e Ética, o Acordo Coletivo de Trabalho e a certificação na norma de Responsabilidade Social SA8000, consolidam a atuação da Empresa, aumentando a cultura corporativa e a coesão social.

O Plano Estratégico de Sustentabilidade do Grupo AdP assume ainda os Compromissos de “Garantir a igualdade de oportunidades” e de “Promover o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal”.

A Águas de Portugal em 2017, com a adesão ao Fórum Empresas para a Igualdade, consolidou o seu posicionamento e reforçou o compromisso de promoção da igualdade de género e de melhoria ao nível da sustentabilidade, da justiça organizacional e da satisfação dos/as seus/uas trabalhadores/as. Com esta adesão, a AdP comprometeu-se a desenvolver ações de promoção de igualdade de género, assumindo compromissos de melhoria em dimensões que incorporam os princípios da igualdade e da não discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no emprego e proteção na parentalidade, em todo o Grupo.

Em 2016 o Grupo AdP passa a integrar a Aliança para os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável e em 2017 torna-se embaixador na Aliança para os ODS6 – Água Potável e Saneamento e ODS9 - Indústria, Inovação e Infraestruturas. Também em 2016 subscreveu a Carta Portuguesa para a Diversidade, iniciativa da União Europeia, com o objetivo de encorajar os empregadores a implementar e desenvolver políticas e práticas internas de promoção da diversidade.

### **3. PLANO**

---

Corporizando os princípios enunciados na Política de Igualdade de Género, apresentamos, no Anexo I, um conjunto de medidas tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, consubstanciando o efetivo Plano para a igualdade de género da Aguas do Algarve, S.A.

Este Plano, foi estruturado em alinhamento com o Plano elaborado pela Holding, encontrando-se dividido em 6 áreas agregadoras:

- ✓ Estratégia, Missão e Valores;
- ✓ Igualdade no acesso a emprego;
- ✓ Formação inicial e contínua;
- ✓ Igualdade nas condições de trabalho;
- ✓ Proteção na parentalidade;
- ✓ Conciliação Entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional;
- ✓ Prevenção da prática de assédio no trabalho.
- ✓

Estas 6 áreas compreendem medidas de intervenção, às quais está associado o estado de implementação, a responsabilidade pela sua execução, o prazo, o custo e as metas a alcançar.

### **4. PERÍODO DE VIGÊNCIA**

---

O período de vigência deste plano é de 2021.

### **5. MONITORIZAÇÃO**

---

As medidas previstas no Plano para a Igualdade de Género são avaliadas e monitorizadas periodicamente pela AdA e pela Holding de forma a assegurar o seu cumprimento e a identificar oportunidades de melhoria.

Este acompanhamento é assegurado de diversas formas, nomeadamente:

- Pela Equipa de Desempenho Social I, acometida das seguintes funções:
  - Monitorizar continuamente o cumprimento dos requisitos da norma SA8000 e a implementação efetiva do sistema de gestão de responsabilidade social no cumprimento da política da empresa;
  - Recolher necessidades, preocupações, expectativa e sugestões, analisá-las e consolidá-las de modo a poderem ser sujeitas à consideração superior ou à consideração geral dos restantes colaboradores, conforme aplicável;
  - Monitorizar, identificar e priorizar os riscos para a conformidade com a norma SA8000, acordo com a Matriz de Perigos e Avaliação de Riscos;
  - Elaborar, no mínimo anualmente, a Ata de Desempenho Social, contendo a revisão pela Gestão da norma SA8000 e resumindo as ações desencadeadas e a desencadear;
  - Monitorizar a implementação das ações propostas nas Atas de Desempenho Social;
  - Analisar informações provenientes das partes interessadas e assegura o seu tratamento;
  - Reunir semestralmente ou quando necessário, registando e acompanhando os assuntos tratados bem como ações desencadeadas, sejam corretivas ou de melhoria;
  - Reunir semestralmente com a Administração para acompanhar os assuntos tratados bem como as ações desencadeadas, sejam corretivas ou de melhoria;
  - Participar nas auditorias internas ao sistema de gestão de responsabilidade social.
  
- Nas auditorias interna e externas ao Sistema Integrado de Gestão Empresarial, nomeadamente da norma de Responsabilidade Social SA8000;
- Na verificação de conformidade legal;
- Na monitorização do registo de constatações do SRE (Não conformidades, Sugestões, Reclamações, Oportunidade de Melhoria);
- Pela Comissão de Ética do Grupo.

---

<sup>1</sup> A Equipa de Desempenho Social é composta por trabalhadores e trabalhadoras de diversas direções (ex. Área de Sustentabilidade Empresarial, Direção de Operações Água, Direção de Operações Saneamento, Direção de Gestão de Ativos Área de RH, STI, etc)

Os Relatórios de Sustentabilidade e o Relatório e Contas, consolidados, bem como o Relatório de Governo Societário são parte integrante do presente documento, na medida em que anualmente reportam o balanço das iniciativas desenvolvidas e os indicadores de igualdade de género.

O Acordo Coletivo de Trabalho, em vigor desde 2018, resultante do Diálogo Social com as Estruturas representativas dos Trabalhadores e das Trabalhadoras e da Organização, salvaguarda no Capítulo IV, a Igualdade e a não-discriminação.

A existência de um sistema robusto de Gestão Integrado (Responsabilidade Social, Qualidade, Ambiente e Segurança) exige uma monitorização periódica, rigorosa. A identificação e verificação do cumprimento da conformidade legal é um tema extremamente relevante no âmbito da gestão do sistema. A consulta a *stakeholders* (ex. questionários, entrevistas) nomeadamente dos trabalhadores e das trabalhadoras, tem sido uma importante ferramenta de auscultação, que tem permitido avaliar o conhecimento e a satisfação com as medidas adotadas, bem como de participação com sugestões de melhoria. A realização de auditorias interna e externas regularmente, sendo que, por cada ciclo de certificação no âmbito da Responsabilidade Social é realizada uma auditoria externa sem aviso prévio da organização, fator relevante de monitorização. Durante as auditorias externas da Responsabilidade Social são realizadas entrevistas (confidenciais) aos trabalhadores e trabalhadoras. O resultado da monitorização dá resposta aos indicadores, integrados no sistema de gestão.



# **Anexo I**

## **Plano para a Igualdade de Género 2021**

# Águas do Algarve, S.A.

## Plano para a Igualdade de Género 2021

### I- Estratégia, Missão e Valores

Objetivos	Medidas	Responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Divulgação do compromisso com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente: Incorporar no Plano de Comunicação da AdA	SE+CEA	Todos	Sem custos específicos	O Plano de Comunicação deverá ter ações para a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Incorporar no Plano de Comunicação de 2021.	
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade.	Inclusão, no planeamento estratégico, de objetivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre homens e mulheres.	CE	EDS	Sem custos específicos	Objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, no ano de referência	Até final de 2020 será revisto os objetivos da RS para 2021-2022.	
	Criação de equipa operacional responsável pela implementação de medidas e ações para promoção da igualdade de género.	RH + SE	Todos	Sem custos específicos	Definição formal das Responsabilidades da EDS	A Equipa de Desempenho Social irá assegurar as responsabilidades nesta temática para 2021.	
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa. Envolver todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade.	Sensibilização e divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, a todos os trabalhadores e trabalhadoras.	RH + CEA	Todos	Sem custos específicos	Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as por ações de sensibilização e o total de trabalhadores e trabalhadoras da empresa, no ano em referência. 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	100% dos trabalhadores e trabalhadoras	
	Avaliação do impacto e dos progressos das políticas e iniciativas implementadas.	RH + SE	Todos	Sem custos específicos	Questionário de autodiagnóstico.	A implementar pela Equipa de Desempenho Social	
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Realização de iniciativas para debate de ideias sobre a promoção da igualdade entre homens e mulheres e a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.	RH + SE	Todos	Sem custos específicos	N.º de iniciativas realizadas	A implementar em 2021	
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.	Consultar os trabalhadores/as sobre o grau de satisfação com as políticas e medidas implementadas, relativas às dimensões de diversidade e igualdade, ética, não discriminação e equilíbrio e conciliação vida profissional, familiar e pessoal.	EDS	Todos	Sem custos específicos	Resultado da consulta a trabalhadores e trabalhadoras	Realizar em 2021 um diagnóstico de clima organizacional.	

Objetivos	Medidas	Responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
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.	Formação/sensibilização	RH	Todos	Custos de formação	Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as por ações de sensibilização e o total de trabalhadores e trabalhadoras da empresa, no ano em referência	100%	-
	Adoção de um Manual de escrita inclusiva no Grupo AdP.	ADP	Todos	Sem custos específicos	Manual elaborado e divulgado no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	
Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas. Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Promover a temática da Igualdade de género na cadeia de fornecimento	SE	SE	Sem custos específicos	Número de trabalhadores e trabalhadoras dos fornecedores abrangidos/as por ações de sensibilização; Número de empresas fornecedoras abrangidas por ações de sensibilização	Nas ações de sensibilização a fornecedores, no âmbito da SA 8000 promover explicitamente a temática da igualdade entre homens e mulheres.	-
	Divulgação e proposta de adoção do Código de Ética e declaração de aceitação aos fornecedores	DCL	DCL	Sem custos específicos	n.º de fornecedores críticos que assinaram a declaração de aceitação/ n.º de fornecedores críticos	100% de fornecedores	
	Integrar projetos relevantes relativos à Igualdade, não discriminação e conciliação privilegiando os com enfoque no combate à pobreza e exclusão social na sociedade.	EDS	CEA		A definir custos associados à implementação dos projetos	N.º de projetos	I projeto implementado

2 - Igualdade no acesso a emprego

Objetivos	Medidas	Responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma transparente e objetiva	RH	RH	Sem custos específicos	Procedimento interno analisado e se necessário revisto, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021 analisar o procedimento interno Recrutamento e Seleção e se necessário efetuar revisão do documento.	-
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens Contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Empoderamento de jovens alunos e quebra de barreiras e preconceitos de género associados às profissões na operação e manutenção da água e saneamento e escolha do curso técnico ou superior.	CE	RH	Sem custos específicos	N.º de iniciativas realizadas	1/ano	-
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Realização de ações de formação dirigidas aos colaboradores no sentido de mitigar o risco de enviasamento inconsciente em processos de avaliação de desempenho, análise de competências, promoções, progressões, entre outros.	RH	Todos	Sem custos específicos	Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as por ações de sensibilização e o total de trabalhadores e trabalhadoras da empresa, no ano em referência	100%	-
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Publicação de anúncios de ofertas de emprego redigidos com linguagem inclusiva na designação da profissão e conteúdo do anúncio, não contendo direta ou indiretamente qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.	RH	RH	Sem custos específicos	Procedimento interno analisado e se necessário revisto, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-
	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo. (obrigatória)	EDS	EDS	Sem custos específicos	Procedimento interno analisado e se necessário revisto, no ano de referência.	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-
	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que contém a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível. (obrigatória)	EDS	EDS	Sem custos específicos	Procedimento interno analisado e se necessário revisto, no ano de referência.	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-
	Criação e implementação de procedimento interno para 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 do Trabalho. (obrigatório)	RH	RH	Sem custos específicos	Procedimento interno analisado e se necessário revisto, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-
	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. (obrigatório)	RH	RH	Sem custos específicos	Procedimento interno analisado e se necessário revisto, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-
	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. (obrigatório)	RH	RH	Sem custos específicos	Procedimento interno analisado e se necessário revisto, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-
Proteger a segurança e a saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	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. (obrigatório)	RH	RH	Sem custos específicos	Procedimento interno analisado e se necessário revisto, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-

### 3 - Formação inicial e contínua

Objetivos	Medidas	Responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, na elaboração do plano de formação a empresa tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens.	RH	RH	Sem custos específicos	Procedimento interno analisado e se necessário revisto, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-
	Inclusão de formação/sensibilização referente à Igualdade, não discriminação e conciliação, incluindo linguagem inclusiva, nos planos de formação da empresa. Poderão ser feitas através de e-learning	RH	Todos	Custos de formação	Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as por ações de sensibilização e o total de trabalhadores e trabalhadoras da empresa, no ano em referência	100%	-
	Desenvolvimento de conteúdos específicos relacionados com conciliação e igualdade para implementação nas sessões de acolhimento a novos trabalhadores e trabalhadoras: Revisão dos manuais de acolhimento assegurando os princípios de Igualdade, não discriminação e conciliação.	SE	RH + SE	Sem custos específicos	Manual de acolhimento revisto no ano de referência	Até ao final do segundo trimestre de 2021.	-
Promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	Organização da formação obrigatória da AdA de modo a coincidir com o horário normal de trabalho estabelecido.	RH	Todos	Sem custos específicos	Procedimento interno, analisado e se necessário revisto, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, na divulgação de ações de formação, a descrição do perfil do/a formando/a faz referência a ambos os sexos e que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo. (obrigatório)	RH	RH	Sem custos específicos	Procedimento interno, analisado e se necessário revisto, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-
	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. (obrigatório)	RH	RH	Sem custos específicos	Procedimento interno, analisado e se necessário revisto, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Criação e implementação de procedimento interno para que, em ações de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, seja concedida, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção. (obrigatório)	RH	RH	Sem custos específicos	Procedimento interno, analisado e se necessário revisto, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-

4 - Igualdade nas condições de trabalho

Objetivos	Medidas	Responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta/Ações	Observações
*Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Modelo de avaliação de desempenho com base em critérios objetivos aplicado a todos os trabalhadores e trabalhadoras independentemente do sexo, e/ou responsabilidades familiares.	CE + DRHC	Todos	Sem custos específicos	Procedimentos internos, Avaliação de Desempenho e Manual de Avaliação de Desempenho, analisado e se necessário revisto, no ano de referência	Até ao final do segundo trimestre de 2021.	-
	Formação em enviesamento inconsciente a todos os colaboradores profissionais de recursos humanos, diretores e Administração, contribuindo para a sensibilização de potenciais enviesamentos em processos inerentes à gestão de pessoas, como a avaliação de desempenho, a contratação, as promoções, a formação/desenvolvimento.	RH	Todos	Custos de formação	Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as por ações de formação e o total de trabalhadores e trabalhadoras da empresa, no ano em referência	100%	-
	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. (obrigatório)	RH	RH	Sem custos específicos	Procedimentos internos, Avaliação de Desempenho e o Manual de Avaliação de Desempenho, analisado e se necessário revisto, no ano de referência	Até ao final do segundo trimestre de 2021.	-
*Promover a transparência interna sobre o modelo de avaliação de desempenho	Divulgação do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadores e trabalhadoras e das respetivas estruturas representativas, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	RH	Todos	Sem custos específicos	Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as por ações de divulgação e o total de trabalhadores e trabalhadoras da empresa, no ano em referência	100%	-
*Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Criação de procedimento e/ou mecanismos de divulgação de oportunidades internas, nomeadamente área específica no portal interno	RH + CEA	RH	Sem custos específicos	n.º de anúncios divulgados no portal/n.º total de anúncios	100% dos anúncios	-
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Realização de uma análise interna, e de uma revisão, 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". (obrigatório)	CE	Todos	Custos associados à realização de diagnóstico externo	Diagnóstico realizado.	Até ao final do primeiro semestre de 2021.	-
	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão, 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" (obrigatório)	CE	RH	Custos associados à realização de diagnóstico externo	Diagnóstico realizado.	Até ao final do primeiro semestre de 2021.	-
	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão, 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. (obrigatório)	CE	Todos	Custos associados à realização de diagnóstico externo	Diagnóstico realizado.	Até ao final de Janeiro de 2021.	-
	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão, 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 (obrigatório)	RH	RH	Custos associados à realização de diagnóstico externo	Diagnóstico realizado.	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-
	Realização de uma análise interna, e de uma revisão, 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 (obrigatória)	RH	RH	Custos associados à realização de diagnóstico externo	Diagnóstico realizado.	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-

**5 - Proteção na parentalidade**

Objetivos	Medidas	Responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta/Ações	Observações
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras. Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial.	Promover a equidade Homem/Mulher no gozo das licenças parentais através da divulgação de direitos e deveres na maternidade/parentalidade, previstos na legislação.	RH	Todos	Sem custos específicos	Rácio entre o n.º de homens que gozaram licenças/total de trabalhador/as que foram pais no ano de referência	20%	Foi divulgado no âmbito do ACT
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras. Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade.	Elaboração de Manual com toda a informação sobre a legislação referente ao direito à parentalidade.	RH + JUR	Todos	Sem custos específicos	Manual elaborado e divulgado no ano de referência	Até ao final de 2021.	-

6 - Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Objetivos	Medidas	Responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras.	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras e familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência. Exemplo: Programa de Bolsas de Estudo de Ensino Superior e de Ensino Especial para filhos/as de trabalhadores/as, Programa Nascer no Mundo AdP;	SE + RH	Todos	A determinar			
	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar. Exemplo: Seguro de Saúde extensível ao agregado familiar do trabalhador/a; Programa de ginástica online para os trabalhadores/as e família, medicina curativa para trabalhadores/as, Prestação de Serviços de Apoio Psicológico para trabalhadores/as e família, Vacinação gratuita,	SE + RH	Todos	A determinar			
	Disponibilização de um conjunto de medidas/benefícios para os trabalhadores e trabalhadoras que promovem a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal. Exemplo: iniciativas de bem estar e entretenimento;	CEA	Todos	A determinar			
	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar. Exemplo: Protocolo com a CP, Protocolos com farmácias, Protocolos com Bancos, Protocolo com a Kidzania, Protocolo com a Galp	CEA	Todos	Sem custos específicos			
	Divulgar os recursos existentes na área geográfica da empresa que facilitem a conciliação trabalho-família (creches, serviços de apoio a crianças dependentes e idosos, facilidades de acolhimento fora de horários escolares).	CEA	Todos	Sem custos específicos			
	Promover ações de Voluntariado corporativo relacionados com a igualdade, não discriminação, conciliação e empreendedorismo feminino.	EDS	Todos	A determinar	N.º de ações implementadas	1 ações/ano	
	Disponibilizar meios/informação que promovam a melhoria na saúde ao longo dos ciclos de vida de mulheres e de homens (Exemplo: Campanhas de condução segura, Campanhas para reforma ativa)	SE + Médico do Trabalho	Todos	A determinar	Campanha Implementada no ano de referência	1/ano	
Garantir que a organização dos tempos de trabalho 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	Aproveitar o progresso das tecnologias de informação para criação de novas formas de organização e gestão do trabalho, acessíveis a trabalhadores e trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho família.	CE	Todos	Sem custos específicos			
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares a horário flexível ou a trabalho a tempo parcial. 2) caso exista intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeita esse parecer, permitindo ao/á trabalhador/a praticar o horário requerido 4) 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. (obrigatória)	RH	Todos	Sem custos específicos	Procedimento escrito implementado no ano de referência	Até ao final de 2021.	A DRHC no exercício das suas funções rege-se pelo código do trabalho. A monitorização do seu cumprimento é efetuada regularmente.
Garantir que a modalidade de jornada contínua 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 garanta que a empresa concede a modalidade de jornada contínua a pedido de trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. (obrigatória)	RH	Todos	Sem custos específicos	Procedimento escrito implementado no ano de referência	Até ao final de 2021.	A DRHC no exercício das suas funções rege-se pelo código do trabalho. A monitorização do seu cumprimento é efetuada regularmente.



**7 - Prevenção da prática de assédio no trabalho**

Objetivos	Medidas	Responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
<p>Prevenir e combater o assédio no trabalho. Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora.</p>	<p>Formação para todos os colaboradores em matéria de Código de Conduta e Ética e em Responsabilidade Social</p>	<p>EDS</p>	<p>Todos</p>	<p>Custos de formação</p>	<p>Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as por ações de formação e o total de trabalhadores e trabalhadoras da empresa, no ano em referência</p>	<p>100%</p>	<p>O ACT tem previsto na cláusula 14.ª a temática Assédio.</p>