# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2023





#### I. ENQUADRAMENTO

#### I.I. A ÁGUAS DO ALGARVE, S.A. / LEGISLAÇÃO IG APLICÁVEL

A Águas do Algarve, S.A. (AdA), é uma sociedade de direito privado e capitais públicos, criada pelo Decreto-Lei n°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° 2 do artigo 50.° do Decreto-Lei n.° 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 I 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

Elaborado por: Fátima Andrade/Dina Martins Aprovado por: Comissão Executiva Data: 11/11/2022 Pág: 1/7





 a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n. I e 2 do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de I de agosto.

Pretende-se com este Plano dar cumprimento ao previsto no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

#### I.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 AdP.

De forma a dar cumprimento ao <u>Despacho Normativo n.º 18/2019</u>, 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 realizou em 2022 o autodiagnóstico da situação das mulheres e dos homens que, juntamente com a monitorização do Plano de 2021, serviu de input para a elaboração do Plano para a Igualdade de Género 2023.

#### I.3. CARACTERIZAÇÃO DA ADA (2022)

À data de 31 de outubro de 2022, a AdA tem como capital humano um total de 182 trabalhadores/as, 74 mulheres (41%) e 108 homens (59%).

Quadro I - Número total de trabalhadores/as

Número total de trabalhadores/as	Mulheres	Homens	Total
Águas do Algarve	74	108	182

Quadro II- Número total de trabalhadores/as no ativo por segmento (2022)

Caracterização por categoria profissional	Mulheres	Homens
Chefias de la linha	7	4
Chefias intermédias	2	9
Técnicos superiores ou equiparados	53	36
Técnicos operacionais	0	56
Técnicos de apoio administrativo	12	3

Elaborado por: Fátima Andrade/Dina Martins Aprovado por: Comissão Executiva Data: 11/11/2022 Pág: 2/7



#### 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 mulheres em todas as esferas da vida pública e privada. Está consagrada na Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 13°, e constitui um princípio fundamental do direito comunitário considerado no artigo 2° 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 Principio 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

Elaborado por: Fátima Andrade/Dina Martins Aprovado por: Comissão Executiva Data: 11/11/2022 Pág: 3/7





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 descriminação 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

Para além da referida política específica, a existência de um conjunto de políticas de Recursos Humanos, não discriminatórias, a política de Integridade, o próprio Código de Ética e Conduta, o Acordo Coletivo de Trabalho e a certificação na norma de Responsabilidade Social SA8000, solidificam esta temática.

A Política de Recursos Humanos do Grupo garante o respeito pela diversidade e igualdade de oportunidades, aumentando a cultura corporativa e coesão social no Grupo. O

Elaborado por: Fátima Andrade/Dina Martins Aprovado por: Comissão Executiva Data: 11/11/2022 Pág: 4/7





Compromisso de Sustentabilidade do Grupo AdP assume os Objetivos de "Garantir a igualdade de oportunidades e promover a diversidade e inclusão" e de "Promover o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal". 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".

De forma a solidificar o seu posicionamento a Águas de Portugal formalizou em 2017, a adesão ao Fórum Empresas para a Igualdade reforçando o compromisso de promoção da igualdade de género e de melhoria ao nível da sustentabilidade, da justiça organizacional e da satisfação dos/as seus/as trabalhadores/as. Com esta adesão, a Águas de Portugal compromete-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, bem como na conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar e proteção na parentalidade.

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 7 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;

Elaborado por: Fátima Andrade/Dina Martins Aprovado por: Comissão Executiva Data: 11/11/2022 Pág: 5/7





✓ Prevenção da prática de assédio no trabalho.

Estas 7 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 2023.

#### 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<sup>1</sup>, 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, expetativa 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;

<sup>1</sup> A Equipa de Desempenho Social é composta por trabalhadores e trabalhadoras de diversas Direções/Departamentos e Áreas

Elaborado por: Fátima Andrade/Dina Martins

Aprovado por: Comissão Executiva

Data: 11/11/2022

Pág: 6/7



#### PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO (IG) 2023

- 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.

O Relatório de Sustentabilidade (consolidado), o Relatório e Contas, 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 internas e externas no âmbito da Responsabilidade Social são fator relevante de monitorização/verificação externa, uma vez que durante as auditorias são realizadas entrevistas (confidenciais) aos trabalhadores e trabalhadoras.

O resultado da monitorização dá resposta aos indicadores, integrados no sistema de gestão.



#### Anexo I

Autodiagnóstico para a igualdade entre mulheres e homens na AdP SGPS (Plataforma da CITE)



#### **Anexo II**

Plano para a Igualdade de género 2022 (Plataforma da CITE)





EMPRESA Águas do Algarve, S.A.SETOR Setor empresarial do Estado

IDENTIFICADOR

D-2022/122

DATA DE SUBMISSÃO 11-11-2022

DIMENSÃO: Estratégia, missão e valores da empresa			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - Na empresa existe um Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?	Sim		
2 - A empresa tem publicado no seu sítio da internet e na intranet (se existente) o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?	Sim		Obrigação legal. Consultar: Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto. 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
3 - A empresa tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	Sim	Política do Sistema de Responsabilidade Empresarial. Política de Recursos Humanos do Grupo Código de Conduta e Ética Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) Certificação na Norma de Responsabilidade Social SA8000	
4 - Nos documentos estratégicos (ex.: missão e valores, relatórios e planos de atividade, relatório de sustentabilidade, regulamentos internos, código de conduta e código de ética), é feita menção expressa à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens enquanto valor da empresa?	Sim		
5 - A empresa estabeleceu ou tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens?	Sim		
6 - A empresa procedeu à criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens, tendo formalizado as respetivas competências?	Sim	A empresa tem uma Equipa de Desempenho Social (EDS) que debate e questiona esta temática.	





7 - Em todos os instrumentos da empresa, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	Sim	Relatório e Contas Relatório de Sustentabilidade
8 - No ano de referência, a empresa afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	Sim	No âmbito do Sistema de Gestão da Responsabilidade Social
9 - A empresa promoveu ações de sensibilização e de informação junto do pessoal ao serviço acerca das medidas e objetivos do Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?	Sim	Informação acessível a 100% dos trabalhadores e das trabalhadoras. Divulgação efetuada informando a existência do plano e onde consultar no sítio eletrónico da empresa e na intranet.
10 - A empresa divulga interna e externamente o seu compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	Sim	
11 - A empresa divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens?	Sim	
12 - Existem mecanismos institucionalizados de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras ou às suas estruturas representativas relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade?	Sim	Exemplo: Questionários no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial; Equipa de desempenho social
13 - A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial?	Sim	Através Questionários no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial. Existem caixas de reclamações / sugestões, inclusive de carácter anónimo. Auditorias de Responsabilidade Social com entrevistas individuais e coletivas.
14 - A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade?	Sim	A Administração realiza reuniões com a Comissão Sindical, nas quais, entre outros, se abordam estes temas. A Equipa de Desempenho Social reúne periodicamente.





15 - Existem, na empresa, procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Sim	Existem caixas de reclamações / sugestões, inclusive de caráter anónimo. Código de Conduta e Ética do Grupo AdP PG.03 - Não conformidades, reclamações, acções correctivas e preventivas, oportunidades de melhoria, incidentes PG.016 - Procedimento de Comunicação e Tratamento de Reclamações e Preocupações Sociais	
16 - A empresa, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e/ou o clima organizacional, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade?	Sim		
17 - A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)?	Sim		
18 - A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?	Sim		
19 - Na relação com as partes interessadas e em eventuais relações estabelecidas com empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, a empresa procura assegurar que as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?	Sim	Código de Conduta para fornecedores e declaração de aceitação	
20 - Existem atualmente relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens?	Não		





Prevenção de práticas discriminatórias				
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA	
21 - A empresa divulga, 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?	Sim	Actualmente divulgado por exemplo através do ACT. Os direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo são afixados em placard em cada instalação da empresa.	Consultar:  n.º 4 e n.º 5 do artigo 24.º do Código do Trabalho.	





#### DIMENSÃO: Igualdade no acesso ao emprego

SUBDIMENSÃO: Anúncios, seleção e recrutamento

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - 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 objetiva e transparente?	Sim		
2 - Em caso de vaga a preencher, a empresa define clara e previamente as exigências e as qualificações necessárias, os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir previamente ao processo de seleção e recrutamento?	Sim		
3 - A empresa proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?	Sim		
4 - Na constituição das equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens enquanto valor da empresa?	Não	Na AdA a equipa de júris de recrutamento é composta por três elementos (dois fixos e um variável): - Responsável da Área interessada (variável); - Responsável da Área Jurídica (fixo); - Responsável da Área de Recursos Humanos (fixo).	
5 - Caso a empresa recorra a empresas especializadas de seleção e recrutamento, são- lhes fornecidas orientações no sentido de assegurar uma representação equilibrada de mulheres e homens entre as pessoas candidatas?	Sim		
6 - A empresa encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as?	Sim		





Prevenção de práticas discriminatórias				
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA	
7 - Os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à préseleção não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?	Sim	É utilizada a seguinte composição: o/a M/F	Verificar anúncios de emprego publicitados no ano de diagnóstico. Consultar:  n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do artigo 30.º do Código do Trabalho.  n.º 1 e alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho.	
8 - Os anúncios contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível?	Sim		Consultar:  n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do artigo 30.º do Código do Trabalho.  Parecer n.º 10/CITE/91	
9 - 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?	Sim		Consultar: artigo 32.º do Código de Trabalho	
10 - O processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria do/a trabalhador/a, uma descrição sumária das funções correspondentes, o valor e a periodicidade da retribuição?	Sim	Nos anúncios é publicada informação sobre a categoria do/a trabalhador/a, uma descrição sumária das funções correspondentes. Relativamente ao valor e a periodicidade da retribuição são divulgados, na fase da entrevista.	Consultar: alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho alínea c) do n.º 3 do artigo 106.º do Código do Trabalho n.º 5 do artigo 106.º do Código do Trabalho	





#### SUBDIMENSÃO: Período experimental

Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	RESPOSTA	<b>OBSERVAÇÕES</b>	ALERTA
1 - No período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo avaliar o interesse na sua manutenção?	Sim		Consultar:  n.º 1 e alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho artigo 62.º do Código do Trabalho artigos 50.º a 60.º da Lei 102/2009, de 10 de setembro artigo 111.º do Código do Trabalho

#### SUBDIMENSÃO: Não renovação de contratos a termo

Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - 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?	Sim	Sim, se necessário.	Consultar: n.º 1 e alínea b do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho





DIMENSÃO: Formação inicial e contínua





PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?	Sim		Consultar:  n.º 1 e alínea b) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho artigo 131.º do Código do Trabalho
2 - A empresa integra, no plano de formação anual, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho?	Sim	Especialmente no âmbito da Responsabilidade Social.	
3 - A formação promovida na/pela empresa é oferecida no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido ?	Sim		
4 - A empresa compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na empresa, designadamente incentivando a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja subrepresentado?	Sim		Consultar: n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho
Prevenção	de práticas discr	iminatórias	
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
5 - A descrição do perfil do/a formando/a, na divulgação de ações de formação, é definida com referência a ambos os sexos e não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?	Sim		Consultar:  n.º 1 e alínea b do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho  n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho
6 - A empresa assegura a oportunidade a mulheres e a homens de terem igual acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei?	Sim		Consultar:  n.º 1 e alínea b do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho  n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho
7 - Em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, a empresa concede, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação, 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?	Não		Consultar:  n.º 1, n.º 3 e n.º 4 do artigo 30.º do Código do Trabalho Consultar também:  alínea a) do artigo 130.º do Código do Trabalho





DIMENSÃO: Igu	aldade nas condiç	ões de trabalho	
SUBDIMENS	<b>ÃO</b> : Avaliação de	desempenho	
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - Na empresa, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação (direta ou indireta) baseada no sexo e/ou qualquer penalização decorrente do exercício de responsabilidades familiares?	Sim	Manual de Avaliação de Desempenho ACT	
2 - A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na avaliação de desempenho para prevenir enviesamentos de género?	Sim	Foi dada formação a todas as chefias referente à avaliação de desempenho, na qual foram abordados temas como o Enviesamento de género.	
3 - Existe algum sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho?	Sim		
4 - As ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho são aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens e por mulheres?	Sim		
5 - A empresa divulga o modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas?	Sim	Manual de Avaliação de Desempenho ACT	
Prevenção o	de práticas discr	iminatórias	
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
6 - A empresa garante 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?	Sim		Consultar:  n.º 1 e n.º 2 do artigo 65.º do Código do  Trabalho alínea b) do n.º 3 do artigo 24.º do Código do  Trabalho n.º 4 do artigo 31.º do Código do Trabalho n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho

SUBDIMENSÃO: Promoção / Progressão da carreira profissional



Processado por computador a 11-11-2022 à(s) 10:19:40



PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações/ escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela empresa, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira?	Sim		
2 - A empresa proporciona de igual forma a homens e mulheres a participação em projetos que permitem o desenvolvimento de competências, assim como a assunção de responsabilidades de coordenação e gestão?	Sim		
3 - A empresa, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	Sim		
4 - A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)?	Não	A empresa aposta na meritocracia.	
5 - A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio?	Não	A empresa aposta na meritocracia.	
6 - A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas?	Sim		
7 - A empresa tem implementado um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?	Não	A empresa aposta na meritocracia. Contudo existe uma proximidade entre o número de homens e mulheres em cargos de chefia.	
8 - A empresa adota procedimentos no sentido de identificar pessoas do sexo sub- representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter a oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares?	Não	A empresa aposta na meritocracia. Contudo existe uma proximidade entre o número de homens e mulheres em cargos de chefia.	
9 - A empresa promove acções de formação, práticas de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/amadrinhamento (sponsorship) para facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares?	Não		





10 - A empresa promove práticas de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/amadrinhamento (sponsorship) para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo, de direção e chefia?	Não		
11 - A empresa tem programas de mentoria e apadrinhamento/amadrinhamento, para pessoas do sexo sub-representado em funções de direção e chefia com o objetivo de aumentar a rede de contactos, a visibilidade e a projeção do seu trabalho, e de desenvolver competências ao nível da liderança?	Não		
12 - A empresa, quando tem de selecionar alguém para uma posição internacional, procura assegurar um tratamento equitativo das candidaturas no que concerne à aplicação do princípio da igualdade e não discriminação?	Não aplicável		
13 - A empresa assegura que, para efeitos de progressão na carreira, estão excluídos os critérios associados à disponibilidade dos trabalhadores e das trabalhadoras ou às suas responsabilidades familiares?	Sim		
14 - A empresa tem parcerias e protocolos com universidades e instituições similares de modo a facilitar a formação de pessoas do sexo sub-representado em áreas de gestão / liderança / tecnológicas (ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional?	Sim		
15 - A empresa tem protocolos com associações de networking e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?	Não		
16 - A empresa participa em eventos da comunidade escolar e formativa para promover o interesse das/os estudantes por uma área de estudos que permita oportunidades de carreira na empresa ou no seu sector de atividade, tendo em vista o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e nos diversos setores de atividade económica?	Sim	Embora a representação equilibrada de mulheres e homens não seja o objetivo primordial.	





PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
17 - A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo, de direção e chefia)?	Sim	A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras, à exceção da nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo, de direção e chefia.	
Prevenção	de práticas discr	iminatórias	
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
18 - A empresa cumpre a representação mínima de pessoas de cada sexo relativa aos órgãos de administração, segundo o limiar estabelecido na Lei n.º 62/2017? A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3% após 1 de janeiro de 2018.	Sim		Consultar: Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto Portaria n.º 174/2019, de 6 de junho
20 - A empresa cumpre a representação mínima de pessoas de cada sexo relativa aos órgãos de fiscalização, segundo o limiar estabelecido na Lei n.º 62/2017? A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3% após 1 de janeiro de 2018	Sim		
SU	BDIMENSÃO: Salá	rios	,
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa tem definida uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por função?	Sim	Sim, publicada no Acordo Coletivo e Trabalho.	
2 - Existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa?	Sim	No Acordo Coletivo e Trabalho.	





3 - A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na análise de funções, e/ou na avaliação dos postos de trabalho e na determinação salarial de modo a prevenir enviesamentos de género?	Não	O nível salarial é determinado em relação às funções desempenhadas e não ao género.	
4 - A empresa tem implementados procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo?	Sim	Através de auditorias externas de entidade certificadora da Responsabilidade Social. A monitorização anual é divulgada no Relatório de Sustentabilidade empresarial.	
5 - A empresa, na atribuição de retribuições complementares (ex.: prémios e regalias acessórias) e subsídios, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares?	Sim		
6 - A empresa divulga a tabela salarial, onde consta o vencimento atribuído por profissão/categoria profissional, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?	Sim	No Acordo Coletivo e Trabalho.	
7 - A empresa divulga os critérios de atribuição de prémios de produtividade/desempenho, de assiduidade, de distribuição de lucros, etc., junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?	Não aplicável	Nos últimos anos não têm existido prémios	
8 - A empresa tem procedido, de três em três anos, à elaboração de um relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações (tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014)?	Não		Consultar: RCM n.º 18/2014
9 - A empresa tem divulgado internamente a informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, disponibilizando essa informação no respetivo sítio na Internet (tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014)?	Não		Consultar: RCM n.º 18/2014
10 - A empresa, na sequência do relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens, tem adotado medidas concretas para eliminar as diferenças identificadas (tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014)?	Não aplicável		Consultar: RCM n.º 18/2014





Prevenção de práticas discriminatórias				
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA	
11 - A empresa dispõe de um sistema de análise das funções, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual"?	Sim	Com base no Acordo Coletivo e Trabalho.	Consultar: alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho artigo 270.º do Código do Trabalho	
12 - A determinação do valor das retribuições (base e complementares) é feita tendo por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de modo a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual"?	Sim	Com base no Acordo Coletivo e Trabalho.	Consultar: alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho artigo 270.º do Código do Trabalho	
13 - A descrição dos postos de trabalho e das funções é realizada 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?	Sim		Consultar: alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho	
14 - A descrição de funções/tarefas existente na empresa 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?	Sim		Consultar: alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho artigo 270.º do Código do Trabalho	





15 - A empresa garante 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?	Sim		Consultar:  n.º 1 e n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho alínea b) do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho n.º 4 do artigo 31.º do Código do Trabalho n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho
16 - Os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina?	Sim		Consultar: alínea a) do n.º 2 do artigo 31.º do Código do Trabalho n.º 3 do artigo 261.º do Código do Trabalho n.º 3 do artigo 278.º do Código do Trabalho
17 - A empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?	Sim	Relatório de Sustentabilidade (consolidado) Relatório e Contas	Consultar:  n.º 3 e n.º 5 do artigo 32.º da Lei 105/2009, de 14 de setembro  Portaria n.º 55/2010., de 21 de janeiro
18 - A empresa divulga informações sobre as remunerações junto das estruturas representativas de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal é solicitado?	Sim		Consultar:  n.º 3 e n.º 5 do artigo 32.º da Lei 105/2009, de  14 de setembro  Portaria n.º 55/2010., de 21 de janeiro





#### DIMENSÃO: Proteção na parentalidade

SUBDIMENSÃO: Licenças / Licenças partilhadas

SUBDIMENSAO: Licenças / Licenças partilhadas			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei?	Sim		
2 - A empresa concede aos trabalhadores homens licenças parentais com duração superior à prevista na lei?	Não		
3 - A empresa concede às trabalhadoras licenças parentais com duração superior à prevista na lei?	Não		
4 - A empresa concede aos trabalhadores homens que foram pais benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?	Sim	Cabaz de nascimento de bebés Seguro de Saúde	
5 - A empresa concede às trabalhadoras que foram mães benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?	Sim	Cabaz de nascimento de bebés Seguro de Saúde	
6 - A empresa concede aos trabalhadores homens licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?	Não		
7 - A empresa concede às trabalhadoras licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?	Não		
8 - A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?	Não		
9 - A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?	Não		
10 - A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?	Não		
11 - A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?	Não		
12 - A empresa procede a contratações para substituir temporariamente trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade?	Sim	Se necessário.	





Prevenção o	de práticas disc	riminatórias	
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
13 - A empresa afixa nas suas instalações ou divulga de forma adequada toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, consagra no mesmo toda essa legislação?	Sim	Os direito de parentalidade dos trabalhadores e trabalhadoras são afixados em placard em cada instalação da empresa.	Consultar: n.º 4 do artigo 127.º do Código do Trabalho
14 - A empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores?	Sim		
15 - Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as trabalhadoras gozaram a licença em situação de risco clínico durante a gravidez?	Sim		Consultar: artigo n.º 36.º do Código do Trabalho artigo n.º 37.º do Código do Trabalho alínea a) no n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º Código do Trabalho
16 - Em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozaram a licença por interrupção da gravidez?	Sim		Consultar: artigo n.º 38.º do Código do Trabalho alínea b) do n.º 1 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho
17 - Por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores tiveram direito a licença parental inicial?	Sim		Consultar: artigo n.º 40.º do Código do Trabalho alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
18 - Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental exclusiva do pai?	Sim		Consultar: artigo n.º 43.º do Código do Trabalho alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
19 - As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental exclusiva da mãe?	Sim		Consultar:artigo n.º 41.º do Código do Trabalho alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho





20 - Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a?	Sim	Consultar: artigo n.º 42.º do Código do Trabalho alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
21 - As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a?	Sim	Consultar: artigo n.º 42.º do Código do Trabalho alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
22 - Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozaram a licença por adoção?	Sim	Consultar: artigo n.º 44.º do Código do Trabalho alínea d) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
23 - A empresa respeitou o direito a licença parental complementar, após comunicação do trabalhador ou da trabalhadora, nos termos da lei?	Sim	Consultar: artigo n.º 51.º do Código do Trabalho alínea e) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
24 - A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a?	Sim	Consultar: artigo n.º 52.º do Código do Trabalho n.º 4, n.º 5, n.º 6 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
25 - A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica?	Sim	Consultar: artigo n.º 53.º do Código do Trabalho n.º 4, n.º 5, n.º 6 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho

SUBDIMENSÃO: Dispensas, faltas





PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa concede aos trabalhadores homens dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?	Não		
2 - A empresa concede às trabalhadoras dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?	Não		
3 - A empresa concede aos trabalhadores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?	Não		
4 - A empresa concede às trabalhadoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?	Não		
5 - A empresa concede aos trabalhadores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?	Não		
6 - A empresa concede às trabalhadoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?	Não		
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
14 - A empresa incentiva os trabalhadores homens para uso partilhado das dispensas e faltas?	Sim		





Prevenção de práticas discriminatórias				
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA	
8 - A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para a adoção?	Sim		Consultar: artigo 45.º do Código do Trabalho alínea j) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho	
9 - A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável?	Sim		Consultar: artigo 46.º do Código do Trabalho n.º 2, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho	
10 - A empresa respeitou o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais?	Sim		Consultar: n.º 5 e n.º 6 do artigo 46.º do Código do Trabalho	
11 - A empresa respeitou o direito a dispensa para aleitação do pai trabalhador e o direito a dispensa para amamentação ou aleitação da mãe trabalhadora?	Sim		Consultar: artigo 47.º do Código do Trabalho n.º 2, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho	
12 - A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a filho/a?	Sim		Consultar: artigo 49.º do Código do Trabalho alínea f) e alínea g) do n.º 1 e n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho	
13 - A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a neto/a?	Não aplicável	Não temos trabalhadores que o tenham solicitado	Consultar: artigo 50.º do Código do Trabalho alínea f) e alínea g) do n.º 1 e n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho	

#### SUBDIMENSÃO: Redução do tempo de trabalho

Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica?	Sim		Consultar: artigo 54.º do Código do Trabalho n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho





SUBDIMENSÃO: Formação para reinserção profissional

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA		
1 - A empresa aplica, por iniciativa própria, o direito a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica?	Não aplicável	Até à data não se verificou a necessidade.			
Prevenção de práticas discriminatórias					
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA		
2 - A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica?	Não aplicável	Até à data não se verificou a necessidade.	Consultar: artigo 61.º do Código do Trabalho		

#### SUBDIMENSÃO: Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

Prevenção de práticas discriminatórias				
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA	
1 - A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado (direito esse que se aplica a qualquer dos progenitores em caso de aleitação)?	Sim		Consultar: artigo 58.º do Código do Trabalho alínea i) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código de Trabalho	
2 - A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a de idade inferior a 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado/a da prestação de trabalho suplementar?	Sim		Consultar: artigo 59.º do Código do Trabalho alínea i) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código de Trabalho	
3 - A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho no período noturno?	Não aplicável	Até à data não se verificou a necessidade. A empresa não tem trabalhadoras a prestar trabalho no período noturno	Consultar: artigo 60.º do Código do Trabalho alínea h) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código de Trabalho	
4 - A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde?	Sim		Consultar: artigo 62.º do Código do Trabalho n.º 5 do artigo 65.º do Código de Trabalho	





SUBDIMENSÃO: Proteção no despedimento

Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa cumpriu o disposto no artigo 63º do Código do Trabalho, tendo solicitado parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?	Não aplicável	Nunca ocorreu a presente situação	Consultar: artigo 63.º do Código do Trabalho

SUBDIMENSÃO: Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo

		*		
Prevenção de práticas discriminatórias				
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA	
1 - A empresa cumpriu o disposto no nº 3 do artigo 144º do Código do Trabalho, tendo comunicado à CITE a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?	Não aplicável	Nunca ocorreu a presente situação	Consultar: n.º 3 do artigo 144.º do Código de Trabalho	





DIMENSÃO: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras?	Sim	Exemplo: Projecto das Bolsas de Estudo	
2 - A empresa tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de trabalhadoras e trabalhadores?	Sim	Exemplo: Projecto das Bolsas de Estudo	
3 - A empresa divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?	Não		
4 - A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de proximidade (ex: lavandaria, catering/take away, pequenas reparações)?	Não		
5 - A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar?	Sim	Exemplo: Seguro de Saúde; Medicina; Prestação de Serviço de apoio psicológico (Grupo AdP).	
6 - A empresa tem medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores e trabalhadoras com netos/as de filhos/as adolescentes)?	Sim		
7 - A empresa possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Sim		
8 - A empresa, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	Não	A aposta do grupo está na meritocracia e não no género.	
9 - A empresa prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Não		





10 - A empresa possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário de trabalho diário, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Sim		
11 - A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas?	Sim		
12 - A empresa utiliza linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo na promoção e divulgação das suas políticas e práticas em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dirigindo-a de forma igual aos trabalhadores e às trabalhadoras?	Sim		
13 - A empresa adota procedimentos no sentido de identificar pessoas do sexo sub- representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter a oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares?	Não	A aposta do grupo está na meritocracia e não no género.	
SUBDIMENSÃO: Organização dos tempo	s de trabalho: hor	ário flexível ou trabalho a tempo parcial	
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa concede, por sua iniciativa, horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Sim		
2 - A empresa encoraja os homens a usufruir de horário de trabalho flexível?	Não	Não são feitas acções exclusivas para homens.	
3 - A empresa proporciona formação/orientação a chefias intermédias para, na concessão de horário flexível de trabalho, terem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?	Não		





Prevenção de práticas discriminatórias				
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA	
4 - A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu horário flexível?	Sim		Consultar: artigo 56.º do Código do Trabalho artigo 57.º do Código do Trabalho artigo 64.º do Código do Trabalho	
5 - A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu trabalho a tempo parcial?	Sim		Consultar: artigo 56.º do Código do Trabalho artigo 57.º do Código do Trabalho artigo 64.º do Código do Trabalho artigo 150.º do Código do Trabalho	
6 - Tendo havido intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa solicitou a emissão de parecer prévio junto da CITE?	Sim	Em 2019	Consultar: artigo 55.º do Código do Trabalho artigo 56.º do Código do Trabalho artigo 57.º do Código do Trabalho	
7 - No caso de existir parecer emitido pela CITE desfavorável à intenção de recusa de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeitou o parecer, permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário solicitado?	Sim		Consultar:  n.º 8 do artigo 55.º do Código do Trabalho n.º 6 do artigo 56.º do Código do Trabalho n.º 7 e n.º 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho	
8 - 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 cumpriu o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho?	Sim		Consultar: n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho n.º 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho	
9 - Na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considera a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras?	Sim		Consultar: alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho artigo 220.º do Código do Trabalho n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho	





#### **SUBDIMENSÃO**: Faltas

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa concede períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?	Sim		
2 - A empresa concede períodos de ausência para assistência a membro do agregado familiar (cônjuge ou em união de facto, parente ou afim) superior ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?	Sim		
Prevenção	de práticas discri	minatórias	
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
3 - A empresa considera 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 situação educativa deste/a, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um/a?	Sim		Consultar: alínea e) do n.º 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho alínea f) do n.º 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho
4 - A empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e a trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei?	Sim		Consultar: artigo 252.º do Código do Trabalho

#### **SUBDIMENSÃO**: Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar

Prevenção de práticas discriminatórias				
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA	
1 - A empresa garante a exceção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância?	Não aplicável		Consultar: alínea b do n.º 4 do artigo 206.º do Código do Trabalho n.º 5 do artigo 206.º do Código do Trabalho	
2 - A empresa garante a exceção de aplicação do regime de banco de horas grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância?	Não aplicável		Consultar: alínea b do n.º 3 do artigo 208.º-B do Código do Trabalho n.º 4 do artigo 208.º-B do Código do Trabalho	





**SUBDIMENSÃO**: Teletrabalho

3055	IIVILIASAO. Teletrak	Janio	
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
L - A empresa aplica, por iniciativa própria, o teletrabalho a trabalhadores e rabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Sim		
Prevenção	de práticas discri	minatórias	
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
2 - A empresa respeita o direito do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos 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?	Sim		Consultar: n.º 3 do artigo 166.º do Código do Trabalho n.º 8 do artigo 166.º do Código do Trabalho
SUBDIN	IENSÃO: Jornada co	ontínua	
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa aplica, por iniciativa própria, a modalidade de jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?	Não aplicável		
Prevenção	de práticas discri	minatórias	
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
2 - A empresa concedeu 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?	Não aplicável		Consultar: artigo 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
SUBD	IMENSÃO: Meia jor	rnada	
Prevenção	de práticas discri	minatórias	
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa concedeu a modalidade de meia jornada a pedido de trabalhador ou trabalhadora – i) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?	Não aplicável		Consultar: artigo 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas





DIMENSÃO: Prevenção da prática de assédio no trabalho			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
3 - A empresa implementa medidas para prevenir a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora?	Sim	Implementado Sistema de Gestão de Responsabilidade Social - Certificação SA 8000	
4 - Existem na empresa procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, bullying, stalking e outras formas de violência de género no trabalho?	Sim	Implementado Sistema de Gestão de Responsabilidade Social - Certificação SA 8000	
5 - A empresa informa todos/as os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de discriminação e assédio moral e/ou sexual no trabalho?	Sim	Implementado Sistema de Gestão de Responsabilidade Social - Certificação SA 8000	
6 - Existem na empresa procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática de assédio?	Sim	Implementado Sistema de Gestão de Responsabilidade Social - Certificação SA 8000	
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa implementa medidas para prevenir a prática de assédio no trabalho? Entende-se por assédio no trabalho o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador	Sim	Implementado Sistema de Gestão de Responsabilidade Social - Certificação SA 8000	
2 - A empresa implementa medidas para prevenir a prática de assédio sexual no trabalho? Entende-se por assédio no trabalho o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador	Sim	Implementado Sistema de Gestão de Responsabilidade Social - Certificação SA 8000	





Prevenção	de práticas discr	iminatórias	
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
8 - Se a resposta foi "sim": A empresa conferiu o direito de indemnização à vítima de prática de assédio?	Não aplicável		Consultar: n.º 1, n.º 2, n.º 3, n.º 4 e n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho
9 - Se a resposta foi "sim": A empresa garantiu que o ou a denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo?	Não aplicável		Consultar: n.º 1, n.º 2, n.º 3, n.º 4 e n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho
10 - Se a resposta foi "sim": A empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio?	Não aplicável		Consultar: n.º 8 do artigo 283.º do Código do Trabalho
11 - Se a resposta foi "sim":  A empresa considerou justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante?	Não aplicável		Consultar: alínea f) do n.º 2 do artigo 394.º do Código do Trabalho
12 - A empresa adotou código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho?	Sim		Consultar: alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho
13 - Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaurou procedimento disciplinar?	Não aplicável	Não há conhecimento de alegadas situações de assédio.	Consultar: alínea I) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho



#### **Anexo II**

Plano para a Igualdade de género 2022 (Plataforma da CITE)





OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
		PONTO FOCAL	PONTO FOCAL				
	DIMEN	SÃO: Estratégia, missão e v					
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.	DIMEN Formação/sensibilização	SAO: Estrategia, missão e v	ralores da empresa  Todos	Integrados nos 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	50%	
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das	Implementar requisitos da Norma da Conciliação	ASE	Todos	Recursos internos	ano em referência № de Requisitos implementados	Certificação a médio prazo	
trabalhadoras  Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	vernicação 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 discriminatória (nomeadamente em função vernicação de doos os	ARH	Todos	Recursos internos	№ de ocorrências detetadas	Sem ocorrências	
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	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 discriminatória (nomeadamente em função	ARH	ASE	Recursos internos	№ de ocorrências	0 ocorrências	
Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre multipres e homens Kealização de iniciativas para	CEA	Todos	Recursos internos	N.º de iniciativas	1 iniciativa	
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	ARH + ASE	Todos	Recursos internos	Nº de iniciativas	1 iniciativa	





					1		
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	МЕТА	OBSERVAÇÕES
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo	inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação da empresa (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens	AdP	Todos	Recursos internos	Manual elaborado e divulgado no ano de referência	Adoção de um Manual de escrita inclusiva no Grupo AdP	
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Implementar requisitos da norma de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.	ASE+ARH	Todos	Recursos internos	Nº requisitos implementados	Certificação a médio prazo	
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Constituição das equipas de seleção com representação equilibrada de mulheres e homens venneação touos os	ARH	Todos	Recursos internos	№ homens=№ mulheres nos júris	Equilibrar constituição de júris	
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	vermicação de totos 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 discriminatória (nomeadamente em função	ARH	ASE	Recursos internos	N.º de ocorrências	0 ocorrências	
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Inclusão de formação/sensibilização referente à Igualdade, não discriminação e conciliação.	ARH	Todos	Sem custos especificos	Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as por ações de sensibilização e o total de trabalhadoras e trabalhadoras da empresa, no ano em	100%	
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Inclusão de formação/sensibilização referente à Igualdade, não discriminação e conciliação, incluindo linguagem inclusiva, nos planos de formação da empresas	ARH	Todos	Sem custos especificos	Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as por ações de sensibilização e o total de trabalhadoras e trabalhadoras da empresa, no ano em	100%	





				-			
		DEPARTAMENTOS/	DEPARTAMENTOS/				
		UNIDADES	UNIDADES				
OBJETIVO	MEDIDA	RESPONSÁVEIS/	ENVOLVIDAS/	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
		PONTO FOCAL	PONTO FOCAL				
	Implementação de						
<b>\</b>	procedimento interno para						
	que, em ações de formação	1					
	profissional dirigida a						
	profissão exercida						
	predominantemente por						
	trabalhadores/as de um dos						
Promover a dessegregação sexual	sexos, seja concedida, sempre						
interna e um maior equilíbrio	que se justifique, preferência	ADULACE	T. 4	Incluído na rúbrica	4 11 27 - /	NO de contra «	
entre mulheres e homens na	a trabalhadores/as do sexo	ARH+ASE	Todos	de formação	1 avaliação/ano	Nº de avaliações	
empresa	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 licenca parental ou						
	DIME	NSÃO: Igualdade nas cond	ições de trabalho				
	Monitorização anual dos		ĺ				
Assegurar um processo de	resultados da avaliação de						
avaliação justo e objetivo para	desempenho e eventual	ARH	Todos	Sem custos	N.º de	0 ocorrências	
mulheres e para homens	revisão do procedimento, de	AMI	10003	especificos	ocorrências	o ocorrencias	
mumeres e para nomens	modo a garantir que exclui						
	gualquer discriminação (direta ou indireta)		<u> </u>				
		SUBDIMENSÃO: Avaliação de	desempenho				ı
	Divulgação do modelo de						
	avaliação de desempenho,						
	assegurando a transparência				N.º de		
	do mesmo junto de				trabalhadores/as abrangidos	Informação	
Assegurar um processo de	trabalhadoras e trabalhadores			Sem custos	pela	disponível a	
avaliação justo e objetivo para	e das respetivas estruturas	ARH	Todos	especificos	comunicação/	100% dos	
mulheres e para homens	representativas, no sítio			especificos	N.º total de	trabalhadores/as	
	eletrónico da empresa, na				trabalhadores/as	ti abaillaudi es/ as	
	intranet, por correio				ti availlauvi es/ as		
	eletrónico, e com afixação em						
	locais internos de reconhecida						
		NSÃO: Promoção / Progressão	da carreira profissional				
	Organização e						
	disponibilização de programa						
	de mentoria, de						
	aconselhamento, coaching,					Implementar	
Incentivar a participação	apadrinhamento/amadrinham				Programa de	ações do	
equilibrada das mulheres e dos	ento (sponsorship) para	ARH	Todos	Recursos internos	Mentoria	Programa de	
homens	alcançar uma participação					Mentoria do	
	equilibrada de mulheres e					grupo AdP	
	homens nos lugares de						
	decisão de topo e de direção e						
	ah a fi a	I	l	1	l		l





		DEPARTAMENTOS/ UNIDADES	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES				
OBJETIVO	MEDIDA	RESPONSÁVEIS/	ENVOLVIDAS/	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
		PONTO FOCAL	PONTO FOCAL				
		SUBDIMENSÃO: Licenças / Licen	ıças partilhadas				
Garantir o direito ao gozo das					Racio entre o n.º		
dispensas e faltas no âmbito da	Promover a equidade				de homens que		
parentalidade pelos trabalhadores	Homem/Mulher no gozo das				gozaram Sem custos licenças/total de	20%	
e pelas trabalhadoras. Incentivar	licenças parentais através da	ARH	Todos				
os trabalhadores homens ao uso	divulgação de direitos e			especificos	trabalhadore/as		
partilhado das dispensas e faltas	deveres na maternidade/parentalidade				que foram pais		
no âmbito da parentalidade.	maternidade/parentalidade				no ano de referência		
<u> </u>	SUBDIME	NSÃO: Redução do tempo de traball	10		12.5.5.1.1.2		
		enção de práticas discriminatórias					
	verificação do la empresa						
Garantir o direito ao gozo do	respeita os direitos de						
direito de redução do tempo de	trabalhadores e trabalhadoras			C			
trabalho âmbito da parentalidade	a o direito à redução do	ASE	Todos	Sem custos especificos	№ Ocorrências	0 ocorrências	
pelos trabalhadores e pelas	tempo de trabalho para assistência a filho/a menor						
trabalhadoras	com deficiência ou doença						
	crónica						
		: Conciliação da vida profissional	com a vida familiar e pesso	al			
Promover a conciliação da vida	Apoios aos trabalhadores/as,			Variável de			
profissional com a vida familiar e	em espécie ou celebração de	CEA	Todos	acordo com as medidas	Nº de protocolos	1 protocolo/ano	
pessoal dos trabalhadores e das	protocolos para benefício na	C.S.	10003				
trabalhadoras Promover a conciliação da vida	aguisicão de bens/servicos			implementadas			
profissional com a vida familiar e	Celebração de protocolos de			Sem custos	Nº de protocolos	2 protocolos/ano	
pessoal dos trabalhadores e das	serviços de saúde e/ou bem-	CEA	Todos	especificos			
trabalhadoras Garantir que o regime de	estar						
							Durante a pande
teletrabalho contempla as	Aplicação, por iniciativa						foi adotado o reg
necessidades de conciliação entre	própria, do regime de			C	elaborado e	Implementação de procedimento	de teletrabalho e
a vida profissional, familiar e	teletrabalho a trabalhadores e	ARH	Todos	Sem custos			trabalho remoto.
pessoal dos trabalhadores e das	trabalhadoras, como forma de			especificos			medida diz respe
trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades	conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal						um procediment implementar p
dos/as que tem responsabilidades	profissional, familiar e pessoal						nandemia
Promover a conciliação da vida	Apoios aos trabalhadores/as,			Variável de			Transmer (1)
profissional com a vida familiar e	em espécie ou celebração de	CEA	Todos	acordo com as	Nº de protocolos	1 protocolo/ano	
pessoal dos trabalhadores e das	protocolos para benefício na		10003	medidas		2 protocolo, ano	
trabalhadoras	aguisicão de bens/servicos	CURDINATNICÃO	a halla	implementadas	<u> </u>	<u> </u>	
Garantir que o regime de		SUBDIMENSÃO: Teletr	abamo			<u> </u>	1
teletrabalho contempla as	Aplicação, por iniciativa						
necessidades de conciliação entre	própria, do regime de						
a vida profissional, familiar e	teletrabalho a trabalhadores e		Todos	Sem custos determinados	Procedimento elaborado e implementado	Implementação	1
pessoal dos trabalhadores e das	trabalhadoras, como forma de	ARH				de procedimento	
trabalhadoras, em particular	conciliação entre a vida						
dos/as que têm responsabilidades	profissional, familiar e pessoal						
familiares		ĺ			1		1





OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES			
	DIMENSÃO: Prevenção da prática de assédio no trabalho									
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	Conceção e lançamento de campanha de divulgação do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho a todos/as os/as trabalhadores/as, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com fixação em locais internos de reconhecida	Comissão de Ética + DRHC (AdP)	Todos	Sem custos especificos	N.º trabalhadores/as com acesso a informação e/ou sensibilização / N.º total de trabalhadores/as	100% dos trabalhadores/as				