



PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO 2021

ÍNDICE

1. Gestão do Documento.....	3
1.1 Objetivo e Âmbito.....	3
1.2 Organização e Atualização.....	3
2. Desenvolvimento do Plano de Igualdade de Género.....	3
2.1 Responsabilidades.....	3
2.2 Áreas de Intervenção.....	3
2.3 Monitorização e Acompanhamento.....	4
3. Resumo das alterações.....	5

I. Gestão do Documento

I.1 Objetivo e Âmbito

Corporizando os princípios enunciados na Política de Igualdade de Género do grupo Águas de Portugal e da Águas do Tejo Atlântico, S.A., doravante designada por Tejo Atlântico, bem como o Diagnóstico de Igualdade de Género elaborado pela AdP SGPS em 2020, prévio à elaboração do Plano para a Igualdade de Género 2021 do Grupo AdP, apresenta-se de seguida o Plano de Igualdade de Género 2021 da Tejo Atlântico que visa a implementação de 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.

O presente plano vigora de 1 de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021.

I.2 Organização e Atualização

O plano é constituído pelo índice e por capítulos, numerados sequencialmente, sendo o mesmo revisto/atualizado sempre que necessário, de forma a mantê-lo adequado à política de sustentabilidade empresarial, à política de igualdade de género e aos processos definidos no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (SRE).

2. Desenvolvimento do Plano de Igualdade de Género

2.1 Responsabilidades

A implementação do Plano de Igualdade de Género encontra-se atribuída ao Departamento de Segurança e Sustentabilidade Empresarial (SSE), com o apoio dos restantes serviços da empresa, nomeadamente do Departamento de Gestão do Capital Humano (GCH) e da Direção de Desenvolvimento e Comunicação (DDC), na definição e prossecução das diretrizes apresentadas, assegurando igualmente a interface com a *holding* através da Direção de Sustentabilidade Empresarial da AdP.

2.2 Áreas de Intervenção

Este Plano para a Igualdade encontra-se estruturado em 7 áreas agregadoras:

1. Estratégia, Missão e Valores;
2. Igualdade no acesso a emprego;
3. Formação inicial e contínua;
4. Igualdade nas condições de trabalho;
5. Proteção na parentalidade;
6. Conciliação Entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional;
7. Prevenção da prática de assédio no trabalho.

Estas 7 dimensões compreendem várias medidas de intervenção, às quais se associam o estado de implementação e as entidades/órgãos responsáveis pela sua execução (Anexo A).

2.3 Monitorização e Acompanhamento

As medidas previstas no Plano para a Igualdade de Género são avaliadas e monitorizadas periodicamente de forma a assegurar o seu cumprimento e a identificar oportunidades de melhoria, nomeadamente nas auditorias interna e externas ao Sistema Integrado de Gestão Empresarial e as previstas para a implementação da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal (NP 4552), na verificação de conformidade legal e na monitorização do registo de constatações do SRE.

Outros documentos, nomeadamente Relatório e Contas e 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 (Qualidade, Segurança, Ambiente e energia, perspetivando-se também a Gestão de Ativos e a Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal) exige uma monitorização periódica e rigorosa, nomeadamente através da identificação e verificação do cumprimento da conformidade legal enquanto temática extremamente relevante no âmbito da gestão do sistema.

A consulta a *stakeholders* constitui-se como uma importante ferramenta de auscultação, que permite 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, é outro fator de monitorização muito relevante. O resultado da monitorização dá resposta aos indicadores, integrados no sistema de gestão.

3. Resumo das alterações

Capítulo/secção	Data da revisão	Descrição
-	27/11/2019	Aprovação do plano
1.1/2.1/2.2/2.3 Anexo A	24/11/2020	Revisão e aprovação do plano Inclusão Anexo A

ÁGUAS DO TEJO ATLÂNTICO

Plano 2021 - Medidas Implementadas

I- Estratégia, Missão e Valores

Objetivos	Medidas propostas AdP	Estado da implementação/Ações	Responsável na AdP	Aplicabilidade e Estado da implementação/Ações AdTA	Responsável na AdTA	Observações	
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Assinatura do Acordo de Adesão ao Fórum de Empresas para a Igualdade de Género, promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.	Está em vigor desde 2017 e é renovado anualmente.	CE	Em desenvolvimento (previsto 1º trimestre de 2020).	CE (apoio SSE)	-	
	Adesão aos 10 princípios do Global Compact	Está em vigor desde 2010 e é renovado o compromisso anualmente.	CE	AdP	CE	-	
	Adesão à Aliança para os ODS, assumindo o compromisso público, entre outros, com o ODS 5	Está em vigor desde 2016. O Grupo AdP estabeleceu em 2016 uma parceria com a Aliança para os ODS Portugal, da qual somos membros do Conselho Geral e em 2017 tornou-se embaixador na Aliança para os ODS6 – Água Potável e Saneamento e ODS9 - Indústria, Inovação e Infraestruturas.		CE	AdP	CE	-
	Divulgação do compromisso da AdP com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no site, na intranet, por correio eletrónico e em newsletters internas: Incorporar no Plano de Comunicação corporativo.	Está assumido publicamente na estratégia de sustentabilidade divulgada em diversos meios (Site, intranet, RS, etc.). Está disponível para consulta, no portal interno, o compromisso assumido na Carta Portuguesa para a Diversidade, desde 2016.		DSRS+DCM	Está assumido publicamente na estratégia de sustentabilidade divulgada em diversos meios (Site, intranet, etc.).	SSE, DDC	-
	Adesão à Carta Portuguesa para a Diversidade	A AdP SGPS assinou a Carta Portuguesa para a Diversidade em 2016.		CE	AdP	CE	-
	Implementação e certificação do sistema de Responsabilidade Social na norma SA 8000 e do Sistema de Gestão da Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal NP 4552:2016	A norma SA 8000 está implementada e certificada desde 2009 e a NP 4552:2016 desde 2019.		DSRS	Em verificação possibilidade de implementação da norma SA 8000. Prevista implementar e certificar NP 4552:2016 em 2021.	SSE, GCH, DDC	-
	Inclusão no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) do Grupo do compromisso com a igualdade e não discriminação	Em vigor desde Novembro de 2018 - Capítulo IV do ACT		DRHC	Em vigor desde Novembro de 2018 - Capítulo IV do ACT	GCH	-
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.	Desde 2008 que o planeamento estratégico refere explicitamente a temática da igualdade.	CE	Em desenvolvimento.	CE	-	
	Integração de indicadores de igualdade de género (IG) em relatórios oficiais (R&C, RS, etc.). Disponibilização no site das empresas de indicadores gerais de IG.	Em vigor desde 2008.		Todas as Direções	Em vigor desde 2017.	Todas as Direções	-
	Verificar periodicamente a conformidade legal no âmbito do Sistema de Gestão Integrado, onde se inclui o Código de Trabalho e o ACT. Realizar auditorias internas e externas ao Sistema de Gestão Integrado, nomeadamente SA 8000 e NP 4552:2016, que permitem entre outros, monitorizar e atuar nos aspetos do Plano de Igualdade de Género.	Implementado no âmbito do Sistema Integrado de Gestão.		DSRS	Implementado no âmbito do Sistema Integrado de Gestão QASE. Em implementação e certificação Sistema de Gestão da Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal NP 4552:2016.	SSE, GCH	-
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.	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, na intranet, por correio eletrónico e em newsletters internas, e-learning.	Atualmente o plano é divulgado em ações de sensibilização internas e noutros meios de comunicação interna e externa.	DSRS + DCM	Atualmente o plano é divulgado em ações de sensibilização internas e noutros meios de comunicação interna e externa.	SSE, DDC	-	
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Reforço e divulgação de canais de comunicação que permitam a apresentação de sugestões por parte dos trabalhadores/as.	Em vigor: Caixa física de sugestões/reclamações, email para os trabalhadores/as poderem participar ativamente, ações de sensibilização no âmbito da conciliação, Reuniões Equipa de desempenho social, entrevistas anónimas no âmbito da SA 8000 e da NP 4552:2016.	DSRS + DCM	Em desenvolvimento APP Fábrica de Ideias, email para os trabalhadores/as poderem participar ativamente, ações de sensibilização no âmbito da conciliação, previstas entrevistas anónimas no âmbito NP 4552:2016.	SSE, DDC, GCH	-	
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.	Procedimento formal de apresentação de reclamações relativas a infrações ao Código de Ética da AdP, comunicadas à Comissão de Ética por carta, ou utilizando o canal online específico, assegurando a proteção da identidade do reclamante e uma gestão adequada do processo, quer na perspetiva da correção das situações identificadas, quer na da prevenção da sua recorrência.	Em vigor	Comissão de Ética	Em vigor	Comissão de Ética AdP	A observância do código é acompanhada pela Comissão de Ética do Grupo AdP, composta por sete membros nomeados pelo Conselho de Administração, que indicará também o presidente. Da Comissão de Ética poderão fazer parte pessoas de reconhecida idoneidade e mérito externas à AdP.	
	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.	Implementado. Anualmente é realizada a consulta aos trabalhadores/as relativa a estas matérias.		DSRS + DRHC	Em desenvolvimento.	SSE, DDC, GCH	-
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	Implementado.	DSRS + DRHC	Em desenvolvimento.	SSE, GCH	-	
	Utilizar uma linguagem (escrita, não escrita e imagens) neutra, inclusiva e não discriminatória nos processos de comunicação internos e externos.	Em vigor.		Todas as Direções	Em desenvolvimento.	Todas as Direções	-

	Promover a temática da Igualdade de género na cadeia de fornecimento.	Nas ações de sensibilização a fornecedores, no âmbito da SA 8000 é promovido o princípio da não discriminação. Na celebração do contrato com os mesmos é exigido o compromisso escrito com os princípios da SA 8000, onde esta temática está refletida.	DSRS	Prever no Manual de Fornecedores.	SSE, DAF	-
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	Integrar projetos relevantes relativos à Igualdade, não discriminação e conciliação privilegiando os com enfoque no combate à pobreza e exclusão social na sociedade.	Mais relevantes: Adesão ao Igen Fórum Empresas para a Igualdade, Coorganização do Fórum para a Diversidade; Projeto Girl Move pelo 5 ano consecutivo (em vigor desde 2015). Integração do Grupo na ENIPSSA	DSRS	Em desenvolvimento adesão ao Igen Fórum Empresas para a Igualdade. Participação no projeto Girl Move.	SSE	O Grupo AdP faz parte do GIMAE. O Projeto Girl Move é uma iniciativa originária de Moçambique, sendo o seu propósito trabalhar para um mundo onde todas as mulheres tenham acesso a oportunidades para serem líderes de referência e agentes de mudanças positivas, capazes de contribuir para o desenvolvimento político, social, económico e cultural do seu país. Esta Academia inovadora lidera um novo modelo de mentoria e empoderamento da mulher que potencia o efeito multiplicador da educação de mulheres e raparigas. Enquanto parceira, a Águas de Portugal recebe anualmente uma Girl Mover, que tem a possibilidade de conhecer melhor o Grupo, o setor da água e do Ambiente. Este projeto é um excelente exemplo de combate à pobreza e desigualdades.
Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	Divulgação regular de informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de igualdade, não discriminação, saúde, cidadania, maternidade/paternidade, conciliação da vida pessoal, familiar e profissional e informação objetiva e atualizada sobre o fenómeno do assédio, sexual e moral, no local de trabalho.	Divulgado no Código de Conduta e Ética do Grupo AdP e no ACT, a todos os trabalhadores/as. Divulgação contínua no âmbito do Sistema de Responsabilidade Social SA 8000 e da NP 4552:2016.	DSRS + DRHC	Divulgado no Código de Conduta e Ética do Grupo AdP e no ACT, a todos os trabalhadores/as. Divulgação contínua no âmbito do Sistema de Responsabilidade Social SA 8000 e da NP 4552:2016.	DSRS + DRHC	-

2 - Igualdade no acesso a emprego

Objetivos	Medidas	Estado da implementação	Responsável	Estado da implementação	Responsável	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.	Está em vigor o procedimento interno Recrutamento e Seleção no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.15/002).	DRHC	Em desenvolvimento procedimento interno.	GCH	-
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.	Está em vigor o procedimento interno Recrutamento e Seleção no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.15/002).	DRHC	Em desenvolvimento procedimento interno.	GCH	-
	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)	Está em vigor o procedimento interno Recrutamento e Seleção no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.15/002).	DRHC	Em desenvolvimento procedimento interno.	GCH	-
	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)	Está em vigor o procedimento interno Recrutamento e Seleção no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.15/002).	DRHC	Em desenvolvimento procedimento interno.	GCH	-
	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)	Está em vigor o procedimento interno Recrutamento e Seleção no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.15/002).	DRHC	Em desenvolvimento procedimento interno.	GCH	-
	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)	Está em vigor o procedimento interno Recrutamento e Seleção no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.15/002).	DRHC	Em desenvolvimento procedimento interno.	GCH	-
	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)	Está em vigor o procedimento interno Recrutamento e Seleção no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.15/002).	DRHC	Em desenvolvimento procedimento interno.	GCH	-
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)	Está em vigor o procedimento interno Recrutamento e Seleção no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.15/002).	DRHC	Em desenvolvimento procedimento interno.	GCH	-

3 - Formação inicial e contínua

Objetivos	Medidas	Estado da implementação	Responsável	Estado da implementação	Responsável	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.	Está em vigor no ACT desde Novembro de 2018 (Capítulo IV). Está em vigor o procedimento interno Planeamento e Gestão da Formação no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.19/002).	DRHC	Está em vigor no ACT desde Novembro de 2018 (Capítulo IV). Em desenvolvimento procedimento interno Planeamento e Gestão da Formação.	GCH	-
Promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	Organização da formação obrigatória do Grupo AdP de modo a coincidir com o horário normal de trabalho estabelecido.	Está em vigor no ACT desde Novembro de 2018 (Capítulo IV e XII). Está em vigor o procedimento interno Planeamento e Gestão da Formação no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.19/002).	DRHC	Está em vigor no ACT desde Novembro de 2018 (Capítulo IV). Em desenvolvimento procedimento interno Planeamento e Gestão da Formação.	GCH	-
	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)	Está em vigor o procedimento interno Planeamento e Gestão da Formação no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.19/002).	DRHC	Está em vigor no ACT desde Novembro de 2018 (Capítulo IV). Em desenvolvimento procedimento interno Planeamento e Gestão da Formação.	GCH	-
	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)	Está em vigor no ACT desde Novembro de 2018 (Capítulo IV e XII). Está em vigor o procedimento interno Planeamento e Gestão da Formação no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.19/002).	DRHC	Está em vigor no ACT desde Novembro de 2018 (Capítulo IV). Em desenvolvimento procedimento interno Planeamento e Gestão da Formação.	GCH	-
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)	Está em vigor o procedimento interno Planeamento e Gestão da Formação no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.19/002).	DRHC	Está em vigor no ACT desde Novembro de 2018 (Capítulo IV). Em desenvolvimento procedimento interno Planeamento e Gestão da Formação.	GCH	-

4 - Igualdade nas condições de trabalho

Objetivos	Medidas	Estado da implementação	Responsável	Estado da implementação	Responsável	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.	Estão em vigor o procedimento interno Avaliação de Desempenho (Pd.18/001) e o Manual de Avaliação de Desempenho (M15/002) no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial.	DRHC	Estão em vigor o procedimento interno Avaliação de Desempenho e o Manual de Avaliação de Desempenho.	GCH	-
	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)	Estão em vigor o procedimento interno Avaliação de Desempenho (Pd.18/001) e o Manual de Avaliação de Desempenho (M15/002) no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial.	DRHC	Estão em vigor o procedimento interno Avaliação de Desempenho e o Manual de Avaliação de Desempenho.	GCH	-
*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	O modelo de avaliação foi divulgado presencialmente em 2019. Está disponível na intranet toda a documentação.	DRHC	O modelo de avaliação foi divulgado presencialmente em 2019. Formação de avaliadores. Está disponível na intranet toda a documentação.	GCH	-
	Processo interno de tomada de conhecimento da avaliação do superior hierárquico, bem como da avaliação final, contribuindo para a transparência do modelo em vigor.	Implementado	DRHC	Implementado	GCH	-
*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, e-mail geral.	A divulgação das oportunidades internas é feita por e-mail.	DRHC + DCM	A divulgação das oportunidades internas é feita por e-mail.	GCH, DDC	-
*Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Promover a equidade da representação de género na composição de júris e comissões.	Implementado. No âmbito da contratação pública o júris dos concursos preveem o equilíbrio entre homens e mulheres.	DCL	Em desenvolvimento.	DAF	-
*Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa	Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar uma representação mínima de cada sexo no órgão de administração: 33,3% nos órgãos de administração das empresas do Setor público empresarial. (obrigatório)	Implementado.	CE	Em desenvolvimento.	GCH	-
	Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar uma representação mínima de cada sexo nos órgãos de fiscalização: 33,3% nos órgãos de administração das empresas do Setor público empresarial. (obrigatório)	Implementado.	CE	Em desenvolvimento.	GCH	-
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição dos postos de trabalho e das funções, de modo a garantir que esta é elaborada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto para os postos de trabalho de predominância feminina como para os de predominância masculina, no que diz respeito a qualificações, responsabilidade atribuída, experiência exigida, esforço psíquico e físico, e condições em que o trabalho é efetuado. (obrigatório)	Implementado.	DRHC	Em desenvolvimento.	GCH	-
	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição de funções/tarefas existente na empresa, de modo a garantir que está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e a homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo (obrigatório)	Implementado.	DRHC	Em desenvolvimento.	GCH	-
	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), de modo a assegurar que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade (obrigatória)	Implementado.	DRHC	Implementado.	GCH	-
Promover a transparência interna sobre a política salarial. Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens. Promover a transparência interna sobre a política salarial	Comunicação anual da tabela salarial em vigor nos canais internos, assegurando a sua transparência junto dos trabalhadores/as e das respetivas estruturas representativas.	Implementado. Divulgado no ACT.	DRHC	Implementado. Divulgado no ACT.	GCH	-
Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação. Promover a transparência salarial	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadores e trabalhadoras e as respetivas estruturas representativas. (obrigatório)	Divulgado anualmente no Relatório de Sustentabilidade Corporativo.	DSRS + DRHC	AdP	-	-
	Criar e manter informação, tratada por género, incluindo a referente aos processos de recrutamento e seleção de pessoal, formação, desempenho, estágios, entre outras.	Divulgado anualmente no Relatório de Sustentabilidade Corporativo.	DSRS + DRHC	AdP	-	-

5 - Proteção na parentalidade

Objetivos	Medidas	Estado da implementação	Responsável	Estado da implementação	Responsável	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.	Divulgação do ACT do Grupo AdP, nomeadamente do Capítulo IV. Distribuição do Kit Nossos Pais: Nascer no Mundo AdP	O ACT está disponível para consulta na intranet e foi distribuído a todos os trabalhadores/as.	DRHC	O ACT está disponível para consulta na intranet e foi distribuído a todos os trabalhadores/as.	DDC, GCH	
Garantir o direito ao gozo do direito a formação para reinserção profissional no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras. Incentivar o gozo pelos trabalhadores homens do direito a formação para reinserção profissional no âmbito da parentalidade. Garantir a proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental. Garantir a comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental	Controlo anual das licenças de parentalidade de forma a garantir que todos os trabalhadores e trabalhadoras gozam das licenças previstas na lei. Controlo anual da continuidade no Grupo dos trabalhadores e trabalhadoras que gozaram as licenças previstas na lei e regressaram ao trabalho.	Implementado.	DSRS + DRHC	Implementado.	GCH	-
Garantir a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde.	Implementado no âmbito do Sistema de Gestão Integrado, nomeadamente na avaliação de riscos.	DSRS + DRHC	Implementado no âmbito do Sistema de Gestão Integrado, nomeadamente na avaliação de riscos.	SSE	

6 - Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Objetivos	Medidas	Estado da implementação	Responsável	Estado da implementação	Responsável	Observações
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras.	Implementar e certificar a empresa na norma de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional NP4552:2016.	Implementada desde 2019.	DSRS	Em implementação, prevista para 2021	SSE, GCH	-
	Promover a mobilidade interna do Grupo.	Em vigor Política Corporativa de Mobilidade Geográfica. Está em vigor o ACT desde Novembro de 2018 (Capítulo VIII).	DRHC	AdP		-
	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;	Em vigor.	DSRS + DRHC	Em vigor. Pandemia: distribuição meios informáticos filhos trabalhador/a.	SSE, DDC, GCH	-
	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,	Em vigor.	DSRS + DRHC	Em vigor.	SSE, DDC, GCH	-
	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: Disponibilização de fruta no local de trabalho, existência de um Clube recreativo que promove diversas iniciativas de bem estar e entretenimento;	Em vigor.	DSRS + DRHC	Em vigor.	SSE, DDC, GCH Clube Tejo Atlântico	-
	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	Em vigor.	DSRS + DRHC	Em vigor.	GCH Clube Tejo Atlântico	-
	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).	Em vigor.	DSRS + DRHC	Em vigor.	GCH Clube Tejo Atlântico	-
	Promover ações de Voluntariado corporativo relacionados com a igualdade, não discriminação, conciliação e empreendedorismo feminino.	Em vigor.	Comité de Voluntariado	Em desenvolvimento.	SSE, DDC, GCH	
	Disponibilização aos trabalhadores/as de espaços equipados para refeições	Em vigor.	DSRS + DCL	Em vigor.	DAF	
	Terça-feira de Carnaval e dia de aniversário como dias de descanso.	Medida prevista no ACT desde Novembro de 2018 (Capítulo IX).	DRHC	Medida prevista no ACT desde Novembro de 2018 (Capítulo IX).	AdP	

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	Horário flexível - horário de entrada e saída e de almoço flexíveis, permitindo adequá-lo melhor às necessidades dos trabalhadores/as desde que cumprido o período de presença obrigatória e as horas mensais definidas sejam cumpridas.	Em vigor.	DRHC	Em vigor, conforme atividade desempenhada (exceto ex. trabalhadores operacionais por turnos)	GCH	
	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.	Em vigor.	DRHC	Em vigor.		
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure: 1) 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, é solicitada emissão de parecer prévio à CITE. 3) caso exista parecer desfavorável emitido pela CITE a intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeita esse parecer, permitindo ao/a trabalhador/a praticar o horário praticado. 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)	Em vigor.	DRHC	Em vigor.	GCH	A DRHC no exercício das suas funções rege-se pelo código do trabalho. A monitorização do seu cumprimento é efetuada regularmente.
Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa considera faltas justificadas i) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora; e 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. (obrigatória)	Em vigor.	DRHC	Em vigor.	GCH	Está previsto no sistema de gestão de tempos.
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e a trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos tempos previstos na lei. (obrigatória)	Em vigor.	DRHC	Em vigor.	GCH	Está previsto no sistema de gestão de tempos.
Garantir que o regime de teletrabalho 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 respeita o direito que o trabalhador ou a trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos tem a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a empresa disponha de recursos e meios para o efeito. (obrigatória)	Está garantido este direito.	DRHC	Está garantido este direito.	GCH	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)	Em vigor.	DRHC	Em vigor.	GCH	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 meia jornada 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 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. (obrigatória)	Em vigor.	DRHC	Em vigor.	GCH	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	Estado da implementação	Responsável	Estado da implementação	Responsável	Observações
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.	Criação e implementação de um Código de Conduta e Ética	Em vigor.	Comissão de Ética	Em vigor.	SSE, JUR	-
	Implementação de Procedimento para comunicação com a Comissão de Ética (Reclamações, Sugestões etc.) para stakeholders internos e externos	Em vigor.	Comissão de Ética	Em desenvolvimento.	SSE, JUR	Poderá ser divulgado aquando da formação do Código de Conduta e Ética.
	Implementação da Norma SA 8000 Responsabilidade Social	Em vigor.	DSRS	Em análise	SSE, GCH	-
	Nomeação de Equipa de Desempenho Social	Em vigor.	DSRS	Em proposta	CE	-
	Cumprimento da Cláusula 14.ª do Capítulo V do ACT	Em vigor.		Em vigor.		
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho.	Realização de auditorias internas e externas no âmbito da SA 8000 (incluindo auditorias externas não anunciadas)	Em vigor desde 2009.	DSRS	Em análise	SSE, GCH	-
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a AdP confere o direito de indemnização à vítima de prática de assédio. (obrigatória)	Estão em vigor o Código de Conduta e Ética (M.08) e o Manual de Responsabilidade Social (M01).	DSRS + Equipa de Desempenho Social	Código de Conduta e Ética. Manual de Responsabilidade Social grupo AdP.		-
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a AdP garante que o ou a denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionados disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo.	Estão em vigor o Código de Conduta e Ética (M.08) e o Manual de Responsabilidade Social (M01).	DSRS + Equipa de Desempenho Social	Código de Conduta e Ética. Manual de Responsabilidade Social grupo AdP.		-
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a AdP assume a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio.	Estão em vigor o Código de Conduta e Ética (M.08) e o Manual de Responsabilidade Social (M01).	DSRS + Equipa de Desempenho Social	Código de Conduta e Ética. Manual de Responsabilidade Social grupo AdP.		-
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a AdP considera 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 representante.	Estão em vigor o Código de Conduta e Ética (M.08) e o Manual de Responsabilidade Social (M01).	DSRS + Equipa de Desempenho Social	Código de Conduta e Ética. Manual de Responsabilidade Social grupo AdP.		-
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, caso tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a AdP instaura procedimento disciplinar.	Estão em vigor o Código de Conduta e Ética (M.08) e o Manual de Responsabilidade Social (M01).	DSRS + Equipa de Desempenho Social	Código de Conduta e Ética. Manual de Responsabilidade Social grupo AdP.		-

Medidas que transitaram do Plano de 2019/2020

Medidas obrigatórias de cumprimento legal

ÁGUAS DO TEJO ATLÂNTICO

Plano 2021 - Medidas a Implementar

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 da com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente: Incorporar no Plano de Comunicação corporativo.	SSE, DDC	Todos	Sem custos específicos	Plano de Comunicação corporativo. Verificar Plano Comunicação AdTA com inclusão ações para a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Incorporar no Plano de Comunicação de 2021.	-
	Tornar-se membro da Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão, criada para gerir e garantir a sustentabilidade e desenvolvimento da Carta Portuguesa para a Diversidade e Inclusão.	CE	SSE	Valor da quota anual	-	Em 2021 membro da APPDI, associação que operacionaliza a implementação da Carta em Portugal.	-
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	SSE	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 o planeamento estratégico para 2021-2022.	-
	Criação de equipa operacional responsável pela implementação de medidas e ações para promoção da igualdade de género.	SSE, GCH	Todos	Sem custos específicos	Comité/Task Force criada, com competências formalmente definidas, no ano de referência	Proposta Equipa de Desempenho Social, à qual vai ser alocada explicitamente 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.	SSE, DDC	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.	SSE, GCH	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.	SSE, GCH	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.	SSE, DDC, GCH	Todos	Custo do Diagnóstico de Clima	Resultado da consulta a trabalhadores e trabalhadoras	Continuar a realizar a consulta anual aos trabalhadores/as. Realizar em 2021 um diagnóstico de clima organizacional.	-
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	SSE, GCH	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 (Grupo AdP)	SSE, DDC	Todos	Sem custos específicos	Manual elaborado e divulgado no ano de referência	Até ao final do primeiro semestre 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	SSE, DAF	Todos	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 da Carta de Princípios do BCSD aos fornecedores da AdP SGPS.	SSE, DAF	Todos	Sem custos específicos	n.º de fornecedores que adotaram a carta/ n.º de fornecedores propostos	50% 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.	SSE	SSE	A definir custos associados à implementação dos projetos	N.º de projetos	2 projetos implementados	-
	Promover iniciativas de igualdade, não discriminação e conciliação no Centro de Educação Ambiental Água 360º	DDC	DDC, SSE	Sem custos específicos	N.º de iniciativas realizadas	A implementar	-

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	GCH	GCH	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 (Pd.I.5/002) 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.	GCH	GCH	Sem custos específicos	N.º de iniciativas realizadas	3/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 enivestimento inconsciente em processos de avaliação de desempenho, análise de competências, promoções, progressões, entre outros.	GCH	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.	GCH	GCH	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. (obrigatório)	GCH	GCH	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 e apresentada de forma bem visível. (obrigatório)	GCH	GCH	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 dessegregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho. (obrigatório)	GCH	GCH	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)	GCH	GCH	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)	GCH	GCH	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 resolutoivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos. (obrigatório)	GCH	GCH	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.	GCH	GCH	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 Direção de RH corporativo e das empresas. Poderão ser feitas através de e-learning	GCH	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.	GCH	GCH, SSE, DDC	Sem custos específicos	Manual de acolhimento revisto no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-
Promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	Organização da formação obrigatória do Grupo AdP de modo a coincidir com o horário normal de trabalho estabelecido.	GCH	Todos	Sem custos específicos	Procedimento interno Planeamento e Gestão da Formação, 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)	GCH	GCH	Sem custos específicos	Procedimento interno Planeamento e Gestão da Formação, 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)	GCH	GCH	Sem custos específicos	Procedimento interno Planeamento e Gestão da Formação, 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 trabalhadora com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção. (obrigatório)	GCH	GCH	Sem custos específicos	Procedimento interno Planeamento e Gestão da Formação, 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.	GCH	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 primeiro trimestre de 2021.	-
	Formação em enviasmento inconsciente a todos os colaboradores profissionais de recursos humanos e diretores, contribuindo para a sensibilização de potenciais enviasmentos em processos inerentes à gestão de pessoas, como a avaliação de desempenho, a contratação, as promoções, a formação/desenvolvimento.	GCH	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)	GCH	GCH	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 primeiro 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	GCH	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	GCH	GCH	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 (se necessária), do sistema de análise de funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual". (obrigatório)	GCH	GCH	Custos associados à realização de diagnóstico	Diagnóstico de RH realizado.	Até ao final do primeiro semestre de 2021.	-
	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da determinação do valor das retribuições (base e complementares), de modo a garantir que têm por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual" (obrigatório)	GCH	GCH	Custos associados à realização de diagnóstico	Diagnóstico de RH realizado.	Até ao final do primeiro semestre de 2021.	-
	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição dos postos de trabalho e das funções, de modo a garantir que esta é elaborada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto para os postos de trabalho de predominância feminina como para os de predominância masculina, no que diz respeito a qualificações, responsabilidade atribuída, experiência exigida, esforço psíquico e físico, e condições em que o trabalho é efetuado. (obrigatório)	GCH	Todos	Custos associados à Prestação de Serviços de Saúde e Segurança no trabalho	Estudo dos riscos psicossociais realizado.	Até ao final de Janeiro de 2021.	-
	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição de funções/tarefas existente na empresa, de modo a garantir que está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e a homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo (obrigatório)	GCH	GCH	Custos associados à realização de diagnóstico	Diagnóstico de RH realizado.	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-
	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), de modo a garantir que os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina (obrigatória)	GCH	GCH	Custos associados à realização de diagnóstico	Diagnóstico de RH 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.	GCH	Todos	Sem custos específicos	Rácio entre o n.º de homens que gozaram licenças/total de trabalhadores/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.	GCH	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.	Incentivar e apoiar a certificação das empresas do Grupo na norma de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.	SSE	SSE, GCH	Sem custos específicos	Rácio do n.º de empresas com SGC implementado / Total de empresas	50% até ao final de 2021	A DSRS é responsável por impulsionar e apoiar a certificação nas empresas participadas, ficando a responsabilidade de operacionalização do projeto em cada empresa.
	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.	GCH	GCH	Sem custos específicos	Indicadores do SGC	Metas do SGC	-
	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar. Exemplo: Seguro de Saúde extensivo 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.	GCH	GCH	Sem custos específicos	Indicadores do SGC	Metas do SGC	-
	Disponibilização de um conjunto de medidas/benefícios para os trabalhadores e trabalhadoras que promovam a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal. Exemplo: Disponibilização de fruta no local de trabalho, existência de um Clube recreativo que promove diversas iniciativas de bem estar e entretenimento;	GCH	Todos	Sem custos específicos	Indicadores do SGC	Metas do SGC	-
	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	GCH	Todos	Sem custos específicos	Indicadores do SGC	Metas do SGC	-
	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).	GCH	Todos	Sem custos específicos	Indicadores do SGC	Metas do SGC	-
	Promover ações de Voluntariado corporativo relacionados com a igualdade, não discriminação, conciliação e empreendedorismo feminino.	GCH, SSE, DDC	Todos	Sem custos específicos	N.º de ações implementadas	2 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)	GCH, SSE	Todos	Sem custos específicos	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.	GCH	Todos	Sem custos específicos	Indicadores do SGC	Metas do SGC	
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure: 1) 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, é solicitada emissão de parecer prévio à CITE. 3) caso exista parecer desfavorável emitido pela CITE à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeita esse parecer, permitindo ao/a trabalhador/a praticar o horário praticado. 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)	GCH	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)	DRHC	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
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.	Formação para todos os colaboradores em matéria de Código de Conduta e Ética	GCH	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%	O ACT tem previsto na cláusula 14.ª a temática Assédio.

Medidas que transitaram do Plano de 2019/2020
Medidas obrigatórias de cumprimento legal