



PLANO DE IGUALDADE 2022

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.....	4
2.1 Responsabilidades.....	4
2.2 Áreas de Intervenção.....	4
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 a monitorização efetuada ao Plano Igualdade Género AdTA 2021 (Anexo I) e o Autodiagnóstico de Igualdade de Género efetuado na Plataforma para a igualdade no trabalho e nas empresas (Anexo II), apresenta-se de seguida o Plano de Igualdade de Género 2022 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 (Anexo III).

O presente plano vigora de 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022.

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).

O Plano inclui:

Anexo I – Monitorização

Anexo II – Autodiagnóstico (submetido na plataforma CITE)

Anexo III – Medidas a implementar 2022

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 Comunicação e Desenvolvimento (DCD), 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 III).

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, Energia e Gestão de Ativos, perspetivando-se também 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
-	14/09/2021	Aprovação do plano

ÁGUAS DO TEJO ATLÂNTICO

Plano 2021 - Medidas a Implementar - Monitorização até 30 agosto 2021.

1- Estratégia, Missão e Valores

Objetivos	Medidas	Responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações	Monitorização
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.	-	Realizadas ações informativas referentes à igualdade de Género.
	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.	-	Formalizada a adesão do Grupo AdP em maio de 2021. Em curso preparação adesão da adesão da AdTA.
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 reviso o planeamento estratégico para 2021-2022.	-	Em curso, em concordância com o Grupo AdP.
	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.	-	Em curso - formalização durante o mês de outubro de 2021, para arranque dos trabalhos em 1 janeiro de 2022.
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 por ações de sensibilização e o total de trabalhadores e trabalhadoras da empresa, no ano de 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	-	Informação acessível a 100% dos trabalhadores. Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico.
	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	-	Em curso, a partir do Grupo AdP - Questionário de Clima Organizacional.
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	-	A implementar em 2022.
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/s 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/s. Realizar em 2021 um diagnóstico de clima organizacional.	-	Em curso, a partir do Grupo AdP - Questionário 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 por ações de sensibilização e o total de trabalhadores e trabalhadoras da empresa, no ano de referência	100%	-	Realizadas ações informativas referentes à igualdade de Género, ex. divulgação de prémios nest âmbito, formação liderança na PWN para chefes
	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.	-	A aguardar manual de comunicação inclusiva do Grupo AdP (em versão draft)
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 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.	-	A implementar em 2022.
	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	Monitorização
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 revisito, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021 analisar o procedimento interno Recrutamento e Seleção (Pd 15/002) e se necessário elevar revisão do documento.	-	revisão do Manual de recrutamento do Grupo AdP
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	-	Sessão de orientação vocacional para filhos dos trabalhadores.
Promover a desegregação 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 envenenamento 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 abrangidas por ações de sensibilização e o total de trabalhadores e trabalhadoras da empresa, no ano em referência	100%	-	Formação "Avaliação com Propósito" a todos os trabalhadores e trabalhadoras Foi também desenvolvido e comunicado a todas as um documento de apoio "Envenenamentos Inconscientes - Guia prático para uma avaliação com propósito". Formação Liderança para resultados (para chefes) - Universidade Católica.
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 revisito, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-	Divulgação por email.
	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 revisito, no ano de referência.	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-	Verificar dez/21
	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 MIF é apresentada de forma bem visível. (obrigatório)	GCH	GCH	Sem custos específicos	Procedimento interno analisado e se necessário revisito, no ano de referência.	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-	Verificar dez/21
	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)	GCH	GCH	Sem custos específicos	Procedimento interno analisado e se necessário revisito, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-	Cumprimento efetivado.
	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 revisito, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-	Situação atualizada ACT e reforçada no contrato de trabalho assinado por ambas as partes.
Proteger a segurança e a saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	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 revisito, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-	Situação atualizada no contrato de trabalho.
	Criação de procedimento para assegurar que a empresa substitui temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resoluto 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 revisito, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-	A empresa cumpre o Código do Trabalho. Não houve a presente situação no primeiro semestre de 2021.

3 - Formação inicial e contínua

Objetivos	Medidas	Responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações	Monitorização
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 revisito, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-	A necessidade dos trabalhadores/terem formação é identificada no processo de acolhimento dos novos colaboradores e nas avaliações de desempenho (e levantamento necessidades de formação), e tem presente o princípio da igualdade e não discriminação.
	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 abrangidas por ações de sensibilização e o total de trabalhadores e trabalhadoras da empresa, no ano em referência	100%	-	Em curso - Elaboração e Divulgação do Manual de comunicação inclusiva - versão draft - do Grupo AdP. Em preparação a formação na norma NP 4552 e a identificação de Focal points nos vários Centros Operacionais
	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 revisito no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-	Nas ações de acolhimento ministradas foi abordado o tema de conciliação. Revisão do Manual de Acolhimento (em revisão Manual Corporativo).
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 revisito, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-	Procedimento para Gestão da Formação
	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 revisito, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-	Não aplicável - convocatórias segundo Plano de Formação (ou por especificidade relativa a Segurança no Trabalho).
	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 revisito, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-	Procedimento para Gestão da Formação
Promover a desegregação 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 trabalhadoras/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 revisito, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-	Procedimento para Gestão da Formação

4 - Igualdade nas condições de trabalho

Objetivos	Medidas	Responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta/Ações	Observações	Monitorização
*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.	-	A incluir no Manual SAD
	Formação em enriquecimento inconsciente a todos os colaboradores profissionais de recursos humanos e diretores, contribuindo para a sensibilização de potenciais enriquecimentos 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%	-	Formação " Avaliação com Propósito" a todos os trabalhadores e trabalhadoras. Foi também desenvolvido e comunicado a todos/as um documento de apoio "Enriquecimentos inconscientes - Guia prático para uma avaliação com propósito". Formação Liderança para resultados (para chefes) - Universidade Católica.
	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.	-	Cumprido (regularização e controlo 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	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%	-	Foi feita a divulgação interna por mail (para todos os trabalhadores/as) durante as diversas fases do processo de avaliação de desempenho. A documentação associada está disponível para consulta na intranet.
*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	-	Mecanismo de divulgação de oportunidades internas, nomeadamente atualização do portal interno do grupo AdPAs oportunidades são também comunicadas por email.
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 valoração 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.	-	A tabela salarial em vigor está divulgada por todos os trabalhadores/as, nomeadamente através do ACT. Existe uma orientação interna para contratação na base da carreira independentemente do género.
	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.	-	Questionário clima organizacional.
	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.	-	Em avaliação Riscos psicossociais - previsto para 2022.
	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição de funções/tarefas existentes 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.	-	Questionário clima organizacional.
	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 alcançados para os 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.	-	Não Aplicável (à data)

5 - Proteção na parentalidade

Objetivos	Medidas	Responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta/Ações	Observações	Monitorização
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 licença total de parentalidade e o total de trabalhadores que foram pais no ano de referência	20%	Foi divulgado no âmbito do ACT	Foi divulgado no âmbito do ACT. Prevista divulgação do Guia Direitos Parentalidade.
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.	-	Prevista divulgação do Guia Direitos Parentalidade.

6 - Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Objetivos	Medidas	Responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações	Monitorização
	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 DGRS é responsável por impulsionar e apoiar a certificação nas empresas participantes, ficando a responsabilidade de operacionalização do projeto em cada empresa.	A implementar em 2022.
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras.	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras e familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência. Exemplo: Programa de Bolsas de Estudo de Ensino Superior e de Ensino Especial para filhas de trabalhadoras.	GCH	GCH	Sem custos específicos	Indicadores do SGC	Metas do SGC	-	Bolsas de Estudo.
	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 e família, medicina curativa para trabalhadoras/as. Prestação de Serviços de Apoio Psicológico para trabalhadoras e família, Vacinação gratuita.	GCH	GCH	Sem custos específicos	Indicadores do SGC	Metas do SGC	-	Seguro Saúde, Medicina curativa, Ginástica online, Prestação de Serviços de Apoio Psicológico para trabalhadoras e família.
	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	-	Fruta no local de trabalho, 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	GCH	Todos	Sem custos específicos	Indicadores do SGC	Metas do SGC	-	Protocolos com farmácias, CP, Kidzania, entre outros (Grupo AdP), Protocolos Clube Tejo Atlântico, tendo em conta a dispersão geográfica da empresa.
	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	-	Protocolos com farmácias, entre outros (Grupo AdP), Protocolos Clube Tejo Atlântico, tendo em conta a dispersão geográfica da empresa.
	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		Em implementação.
	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		Campanha Ecoatude (AdP), Campanha SR, campanha condução eficiente.
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		Foi adaptada a forma de trabalho à situação actual de COVID - trabalho remoto, com diversas ferramentas disponibilizadas VPN, Teams, zoom, skype empresas, entre outras. N
	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 trabalhadora praticar o horário praticado. 4) tendo havido aceitação, nos mesmos 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.	Elaborar o Guia dos Direitos da Parentalidade
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.	Elaborar o Guia dos Direitos da Parentalidade

7 - Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objetivos	Medidas	Responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações	Monitorização
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.	Previsto no ACT.

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

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

EMPRESA Aguas do Tejo Atlântico
SETOR Setor empresarial do Estado

IDENTIFICADOR D-2021/48
DATA DE SUBMISSÃO 15-09-2021

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	No site www.adta.pt e na intranet.	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	
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?	Não	Em curso, aprovação prevista até final dez 2021.	
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	Exemplo: RS e R&C	
8 - No ano de referência, a empresa afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	Sim	PAO 2021.	

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

<p>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?</p>	<p>Sim</p>	<p>Informação acessível a 100% dos trabalhadores/as. Divulgação efetuada informando a existência do plano e onde consultar: no sítio eletrónico da empresa e na intranet.</p>	
<p>10 - A empresa divulga interna e externamente o seu compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?</p>	<p>Sim</p>		
<p>11 - A empresa divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens?</p>	<p>Sim</p>		
<p>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?</p>	<p>Sim</p>	<p>Exemplo: Questionário de Clima Organizacional 2021 AdP; Questionários no âmbito do Sistema de Gestão Empresarial</p>	
<p>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?</p>	<p>Sim</p>	<p>Exemplo: Consulta a trabalhadores/as, Fábrica de ideias</p>	
<p>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?</p>	<p>Sim</p>		
<p>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?</p>	<p>Sim</p>	<p>M.08 - Código de Conduta e Ética do Grupo AdP procedimento tratamento Não conformidades, reclamações, acções correctivas e preventivas, oportunidades de melhoria</p>	

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

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	Questionário de Clima Organizacional 2021 (grupo AdP)	
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		
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?	Sim	Exemplo: iGen; APEE	
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	ACT	Consultar: n.º 4 e n.º 5 do artigo 24.º do Código do Trabalho.

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

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?	Sim		
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		

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

Prevenção de práticas discriminatórias

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
7 - Os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?	Sim		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		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	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - No período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção?	Não aplicável		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

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

SUBDIMENSÃO: Não renovação de contratos a termo

Prevenção de práticas discriminatórias

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa substituiu 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	Se aplicável./necessário	Consultar: n.º 1 e alínea b do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

DIMENSÃO: Formação inicial e contínua

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

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		
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 sub-representado?	Sim		Consultar: n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho

Prevenção de práticas discriminatórias

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

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

SUBDIMENSÃO: 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	Pd.18/001 - Avaliação de Desempenho e o M.15/002 - Manual de Avaliação de Desempenho	
2 - A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na avaliação de desempenho para prevenir enviesamentos de género?	Sim	Avaliação com propósito. Formação referente à avaliação de desempenho, onde foi abordado o enviesamento, entre outros temas. Foi divulgado o Enviesamento inconsciente - Guia prático para uma avaliação com propósito.	
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	Pd.18/001 - Avaliação de Desempenho e o M.15/002 - Manual de Avaliação de Desempenho	

Prevenção de práticas discriminatórias

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

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

SUBDIMENSÃO: Promoção / Progressão da carreira profissional

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)?	Sim	Não, a empresa aposta na meritocracia. Contudo existe uma participação equilibrada nos lugares de direção de primeira linha.	
5 - A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio?	Sim	Não, a empresa aposta na meritocracia. Contudo existe uma participação equilibrada nos lugares de chefia de nível intermédio.	
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	Não, a empresa aposta na meritocracia. Contudo existe uma participação equilibrada em lugares de topo, direção e chefia.	

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

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	Não, a empresa aposta na meritocracia. Contudo existe uma participação equilibrada em lugares de topo, direção e 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 seleccionar alguém para uma posição internacional, procura assegurar um tratamento equitativo das candidaturas no que concerne à aplicação do princípio da igualdade e não discriminação?	Sim		
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		

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

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		
--	-----	--	--

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		
---	-----	--	--

Prevenção de práticas discriminatórias

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		
---	-----	--	--

SUBDIMENSÃO: Salários

PERGUNTA

RESPOSTA

OBSERVAÇÕES

ALERTA

1 - A empresa tem definida uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por função?	Sim		
2 - Existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa?	Sim		
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?	Sim		

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

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		
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		
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?	Sim		
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

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

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		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		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

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

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?	Não aplicável	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	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

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

DIMENSÃO: Proteção na parentalidade

SUBDIMENSÃO: 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?	Não		
5 - A empresa concede às trabalhadoras que foram mães benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?	Não		
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		

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

Prevenção de práticas discriminatórias

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		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?	Não aplicável		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

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

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?	Não aplicável		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

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

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?	Não		

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

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?	Sim		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

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

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?	Sim		

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		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		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

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

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		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		Consultar: n.º 3 do artigo 144.º do Código de Trabalho

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

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	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	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)?	Sim	Cabaz fruta.	
5 - A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar?	Sim	Seguro saúde extensível família, Medicina curativa 1x semana. protocolos com farmácias.	
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?	Sim		
9 - A empresa prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Não		

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

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?	Sim		

SUBDIMENSÃO: Organização dos tempos de trabalho: horário 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 efetuadas ações 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		

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

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?	Não aplicável		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?	Não aplicável		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?	Não aplicável		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

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

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 discriminatórias

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

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

SUBDIMENSÃO: Teletrabalho

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa aplica, por iniciativa própria, o teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Sim	Actualmente sim: Em 2021 foi adaptada a forma de trabalho à situação actual de COVID - trabalho remoto e teletrabalho, com diversas ferramentas disponibilizadas VPN, Teams, zoom, skype empresas, entre outras. No regresso à nova normalidade serão avaliadas as possibilidade de novas formas de organização do trabalho.	

Prevenção de práticas discriminatórias

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	Actualmente sim: Em 2021 foi adaptada a forma de trabalho à situação actual de COVID - trabalho remoto e teletrabalho. No regresso à nova normalidade serão avaliadas as possibilidade de novas formas de organização do trabalho.	Consultar: n.º 3 do artigo 166.º do Código do Trabalho n.º 8 do artigo 166.º do Código do Trabalho

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

SUBDIMENSÃO: Jornada contínua

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		

Prevenção de práticas discriminatórias

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	Em 2021 não se registaram pedidos de jornada contínua por trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica	Consultar: artigo 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

SUBDIMENSÃO: Meia jornada

Prevenção de práticas discriminatórias

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	Em 2021 não se registaram pedidos de modalidade de meia jornada por 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	Consultar: artigo 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

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?	Não		
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?	Não		
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?	Não		
6 - Existem na empresa procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática de assédio?	Sim		
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	Grupo AdP	
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	Grupo AdP	

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NA ENTIDADE /EMPRESA

Prevenção de práticas discriminatórias

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		Consultar: alínea l) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho

ÁGUAS DO TEJO ATLÂNTICO

Plano 2022 - Medidas a Implementar

1 - Estratégia, Missão e Valores

Objetivos	Medidas	Responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
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, através de sessões de sensibilização, de divulgação no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	DCD	DCD, SSE		100% dos trabalhadores/as com acesso ao Plano	N.º trabalhadores/as com acesso ao plano/N.º total de trabalhadores N.º trabalhadores que tem conhecimento do Plano / N.º total de trabalhadores
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	SSE Gestão Topo	Todos (a definir e aprovar CE) SSE, GCH	Sem custos específicos Sem custos específicos	2 monitorizações/ano (semestral)	Monitorizar o plano
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	SSE, GCH, DCD	Sem custos específicos	2 iniciativas (a definir na Task Force)	N.º de iniciativas
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo	Adoção de linguagem 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 veiculadas)	SSE	SSE, DCD	Sem custos específicos	2 monitorizações/ano (semestral)	Implementação e monitorização do Guia de Comunicação Inclusiva
Participar ativamente em projetos com impacto na temática da igualdade e não discriminação	Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens	SSE	SSE	€ 2 000	3 iniciativas	N.º de iniciativas
Operacionalizar o compromisso assumido para a Conciliação de vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores/as	Manter as certificações do sistema de gestão nas normas da Qualidade, Segurança no Trabalho, Energia e Gestão de Ativos, incluir a Conciliação	SSE	Todos Departamentos	€ 11 000	SER	Indicadores SER
Manter informados os trabalhadores/as de forma acessível	Restrução de espaço na intranet dedicado à temática da conciliação (protocolos, boas práticas, entre outros)	DCD	DCD, SSE, GCH	Sem custos específicos	Criar área específica na intranet	Criação área específica de Conciliação na intranet
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Certificação na norma de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional	SSE	Todos Departamentos	€ 12 000	100% dos trabalhadores/as	2022

2 - Igualdade no acesso a emprego

Objetivos	Medidas	Responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamentos de género	GCH	GCH	Incluído no orçamento afecto à rubrica de formação	100% Chefes envolvidas no processo de recrutamento	N.º Chefes formados
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação discriminatória (nomeadamente em função do sexo)	GCH	GCH	Incluído no normal funcionamento do Sistema de Gestão Empresarial	N.º de não conformidades (Conformidade Legal)	N.º de não conformidades

3 - Formação inicial e contínua

Objetivos	Medidas	Responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; Assédio moral e sexual no trabalho	GCH	GCH, SSE	Incluído no orçamento afecto à rubrica de formação	100% dos trabalhadoras	N.º de trabalhadores/as com formação sobre igualdade e não discriminação/ N.º total de trabalhadores N.º de admissões com ações de acolhimento com divulgação dos princípios de igualdade, não discriminação e conciliação/N.º total de admissões.
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	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	GCH	GCH, SSE	Incluído no orçamento afecto à rubrica de formação	1 avaliação/ano	N.º de avaliações

4 - Igualdade nas condições de trabalho

Objetivos	Medidas	Responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Monitorização anual dos resultados da avaliação de desempenho e eventual revisão do procedimento, de modo a garantir que exclui qualquer discriminação (direta ou indireta)	GCH	Todos	-	0 não conformidades	Relatório de diagnóstico e medidas corretivas adotadas (se necessárias)
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Divulgação do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores 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	-	Informação disponível a 100% dos trabalhadores/as	N.º de trabalhadores/as abrangidos pela comunicação/ N.º total de trabalhadores/as
Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Elaboração e implementação de Programa de Mentoria	GCH	Todos	a definir	Implementação até Julho de 2022	Programa de Mentoria

5 - Proteção na parentalidade

Objetivos	Medidas	Responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso parilhado da licença	Afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação, incluindo as licenças, referente ao direito de parentalidade	SSE, DCD, GCH	SSE, DCD, GCH	-	Informação disponível a 100% dos/as trabalhadores/as	N.º trabalhadores/as com acesso a toda a informação/N.º total de trabalhadores/as
Garantir o direito ao gozo do direito a formação para reinserção profissional no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito à 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	SSE, DCD, GCH	SSE, DCD, GCH	-	Informação disponível a 100% dos/as trabalhadores/as	N.º trabalhadores/as com acesso a toda a informação/N.º total de trabalhadores/as

6 - Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Objetivos	Medidas	Responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Apoios financeiros/em espécie ou celebração de protocolos com serviços de apoio aos descendentes dos trabalhadores/as	SSE, DCD, GCH	SSE, DCD, GCH	Variável de acordo com as medidas implementadas	Metas SG Conciliação	Indicadores
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem estar	SSE, DCD, GCH	SSE, DCD, GCH	Variável de acordo com as medidas implementadas	Metas SG Conciliação	Indicadores
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Apoios aos trabalhadores/as, em espécie ou celebração de protocolos para benefício na aquisição de bens/serviços	SSE, DCD, GCH	SSE, DCD, GCH	Variável de acordo com as medidas implementadas	Metas SG Conciliação	Indicadores
Promover a divulgação de protocolos que facilitem a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Divulgação dos 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)	SSE, DCD, GCH	Todos	-	Disponibilizada informação a 100% dos trabalhadores/as	N.º de trabalhadores/as com acesso à informação
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras.	Promover ações de Voluntariado corporativo relacionados com a igualdade, não discriminação, conciliação e empreendedorismo feminino.	SSE	Todos	Sem custos específicos	I iniciativa/ano	n.º de iniciativas
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras.	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)	SSE, DCD	Todos	-	I iniciativa/ano	n.º de iniciativas
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	Aplicação, por iniciativa própria, do regime de teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	GCH	Todos	-	Implementação de procedimento	Procedimento elaborado e implementado
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	Encorajamento aos trabalhadores homens a usufruir de horário flexível - Divulgação da brochura da conciliação	GCH	Todos	-	I iniciativa/ano	n.º de iniciativas

7 - Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objetivos	Medidas	Responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
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 [especificar endereço do sítio], na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	GCH	Todos	-	100% dos trabalhadores/as	N.º trabalhadores/as com acesso a informação e/ou sensibilização / N.º total de trabalhadores/a