

The background of the entire page is a teal color with a pattern of white line-art faces. The faces are drawn in a sketchy, expressive style and are oriented in various directions, some looking towards the viewer and others in profile. The lines are thin and consistent in weight, creating a sense of movement and diversity.

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO | 2021

AdAM - Águas do Alto Minho

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO (IG) | 2021

I. ENQUADRAMENTO

A Água do Alto Minho, SA. (AdAM) é uma empresa do Grupo Águas de Portugal (Grupo AdP), que iniciou a atividade a 01/01/2020 e é responsável pela exploração e gestão do sistema de águas da região do Alto Minho, prestando os serviços de abastecimento e saneamento de águas residuais nos municípios de Arcos de Valdevez, Caminha, Paredes de Coura, Ponte de Lima, Valença, Viana do Castelo e Vila Nova de Cerveira.

É uma empresa de capitais exclusivamente públicos, resultante da celebração do Contrato de Parceria Pública entre o Estado Português e os referidos Municípios. Os seus objetivos são determinados pela política do Grupo AdP e do Governo para o sector, através de orientações vertidas nos planos estratégicos aplicáveis às suas áreas de atuação, de orientações gerais emanadas através de despacho ministerial e por orientações específicas dos Acionistas.

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

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

Com a publicação da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, foi estabelecido o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

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

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

Neste contexto, a Água do Alto Minho, SA. elabora o seu Plano para a Igualdade de Género em articulação com o Plano de Igualdade de Género corporativo do Grupo Águas de Portugal, de modo a dar cumprimento ao previsto no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho e ao Despacho Normativo n.º 10-A/2020, de 10 de setembro, DR de 15 de setembro, que prorroga os prazos previstos no n.º 4 do artigo 3.º e no n.º 2 do artigo 5.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

2. POLITICA E INSTRUMENTOS DE IGUALDADE DE GÉNERO

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

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

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

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

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

Os princípios orientadores da Política são os seguintes:

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

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

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

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

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

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

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

2.2. OUTROS INSTRUMENTOS DE IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

Para além da referida política específica, a existência de um conjunto de políticas de Recursos Humanos, não discriminatórias, o próprio Código de Conduta e Ética, o Acordo Coletivo de Trabalho. A Política de Recursos Humanos do Grupo garante o respeito pela diversidade e igualdade de oportunidades, aumentando a cultura corporativa e coesão social no Grupo.

3. CARACTERIZAÇÃO DA AdAM (2020)

Tendo a Água do Alto Minho, SA. (AdAM) iniciado a atividade a 01/01/2020, a caracterização apresentada será referente ao 3º trimestre do corrente ano.

Quadro I - Número total de trabalhadores/as no ativo (2020)

NÚMERO TOTAL DE TRABALHADORES/AS NO ATIVO	MULHERES	HOMENS	TOTAL
Água do Alto Minho, SA. (AdAM)	55	93	148

Quadro II - Número total de trabalhadores/as no ativo por Categoria profissional (2020)

CARATERIZAÇÃO POR CATEGORIA PROFISSIONAL	MULHERES	HOMENS
Chefias de 1.ª linha	3	2
Chefias intermédias	14	8
Técnicos superiores ou equiparados	4	3
Técnicos operacionais	9	72
Técnicos de apoio administrativo	25	8

4. PLANO

Corporizando os princípios enunciados na Política de Igualdade de Género, apresentamos de seguida o Plano da AdAM, 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.

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

- Estratégia, Missão e Valores;
- Igualdade no acesso a emprego;

- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação Entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional;
- 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 direções e áreas responsáveis pela sua execução. Sendo que, face à juventude dos sistemas implementados, verifica-se que grande parte das ações ainda se encontram em desenvolvimento.

Plano - Ver anexo I

5. PERÍODO DE VIGÊNCIA

O período de vigência deste plano decorre durante o ano de 2021.

6. MONITORIZAÇÃO

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

Este acompanhamento é assegurado de diversas formas, nomeadamente:

- Pela área de Sustentabilidade Empresarial e Auditoria Interna e Recursos Humanos, cometida das seguintes funções:

- Recolher necessidades, preocupações, expectativa e sugestões, analisá-las e consolidá-las de modo a poderem ser sujeitas à consideração superior ou à consideração geral dos restantes colaboradores, conforme aplicável;
- Monitorizar e identificar e priorizar os potenciais riscos, de acordo com a Matriz de Perigos e Avaliação de Riscos;
- Monitorizar a implementação das ações propostas no Anexo I do Plano;
- Analisar informações provenientes das partes interessadas e assegurar o seu tratamento;
- Reunir trimestralmente ou quando necessário, registando e acompanhando os assuntos tratados bem como ações desencadeadas, sejam corretivas ou de melhoria;
- Monitorização do registo de constatações do SEAI (Não conformidades, Sugestões, Reclamações, Oportunidade de Melhoria);
- Reunir trimestralmente com a administração para acompanhar os assuntos tratados bem como as ações desencadeadas, sejam corretivas ou de melhoria;

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

O Acordo Coletivo de Trabalho, em vigor desde 2018 no Grupo AdP, 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 implementação de um Sistema de Gestão Integrado (Qualidade, Ambiente e Segurança, bem como de Responsabilidade Social, num futuro próximo) exige uma monitorização periódica, rigorosa. A identificação e verificação do cumprimento da conformidade legal é um tema extremamente relevante no âmbito da gestão do sistema. A consulta a *stakeholders* (ex. survey, entrevistas) nomeadamente dos trabalhadores e das trabalhadoras, será uma importante ferramenta de auscultação, para 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.



ANEXO I

MEDIDAS A IMPLEMENTAR

I. ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções/Áreas		Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
				Envolvidas				
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Divulgação do compromisso da AdAM com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente: Incorporar no Plano de Comunicação	CIEA		Todos	Sem custos específicos	O Plano de Comunicação tem inscrito ações para a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Elaborar Plano de Comunicação para 2021.	-
Assegurar a implementação do Plano para a igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade.	Integração de indicadores de igualdade de género (IG) em relatórios oficiais (R&C, RS, etc.). Disponibilização no site da empresa de indicadores gerais de IG.	VE		CIEA	Sem custos específicos	Indicadores de Igualdade de Género mensuráveis para disponibilização	Até final de 2020 deverão ser selecionados indicadores que monitorizem o plano e que evidenciem a igualdade de género.	
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.	Reforço e divulgação de canais de comunicação que permitam a apresentação de sugestões por parte dos trabalhadores/as.	VE		CIEA	Custo reduzido	Caixa física de sugestões/reclamações, email para os trabalhadores/as poderem participar ativamente.	Todas as instalações	-
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Realização consulta aos trabalhadores, envolvendo temas da promoção da igualdade entre homens e mulheres e a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.	RH SEAI		Todos	Sem custos específicos	N.º de iniciativas realizadas	A implementar em 2021	-
Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.	Consultar os trabalhadores/as sobre o grau de satisfação com as políticas e medidas implementadas, relativas às dimensões de diversidade e igualdade, ética, não discriminação e equilíbrio e conciliação vida profissional, familiar e pessoal.	RH SEAI		Todos	Sem custos específicos	Resultado da consulta a trabalhadores e trabalhadoras	Realizar em 2021 um inquérito aos trabalhadores/as.	-
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo. Contrariar a perpetuação de estereótipos de género e reforçar uma cultura de igualdade entre mulheres e homens.	Formação/sensibilização	RH SEAI		Todos	Custos de formação	Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as por ações de sensibilização e o total de trabalhadores e trabalhadoras da empresa, no ano em referência	100%	-
	Utilizar uma linguagem (escrita, não escrita e imagens) neutra, inclusiva e não discriminatória nos processos de comunicação internos e externos.	CIEA		Todos	Sem custos específicos	Implementar Plano de Comunicação	A implementar em 2021	
Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas. Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Integrar projetos relevantes relativos à igualdade, não discriminação e conciliação privilegiando os com enfoque no combate à pobreza e exclusão social na sociedade.	VE		SEAI	A definir custos associados à implementação do projeto	N.º de projetos	1 projeto implementado	-

2. IGUALDADE NO ACESSO A EMPREGO

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

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções/Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho. (obrigatório)	RH	RH	Sem custos específicos	Procedimento interno analisado e se necessário revisto, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que o processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria profissional e uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como de informação sobre o valor e a periodicidade de retribuição. (obrigatório)	RH	RH	Sem custos específicos	Procedimento interno analisado e se necessário revisto, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-
	Criação de procedimento para assegurar que, durante o período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção. (obrigatório)	RH	RH	Sem custos específicos	Procedimento interno analisado e se necessário revisto, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-
Proteger a segurança e a saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	Criação de procedimento para assegurar que a empresa substitui temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos. (obrigatório)	RH	RH	Sem custos específicos	Procedimento interno analisado e se necessário revisto, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-

3. FORMAÇÃO INICIAL CONTINUA

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

4. IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções/Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
*Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Modelo de avaliação de desempenho com base em critérios objetivos aplicado a todos os trabalhadores e trabalhadoras independentemente do sexo, e/ou responsabilidades familiares.	RH	Todos	Sem custos específicos	Procedimento interno, Avaliação de Desempenho e o Manual de Avaliação de Desempenho, elaborados no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-
	Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade. (obrigatório)	RH	RH	Sem custos específicos	Procedimento interno, Avaliação de Desempenho e o Manual de Avaliação de Desempenho, elaborados no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-
*Promover a transparência interna sobre o modelo de avaliação de desempenho	Divulgação do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadores e trabalhadoras e das respetivas estruturas representativas, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	RH	Todos	Sem custos específicos	Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as por ações de divulgação e o total de trabalhadores e trabalhadoras da empresa, no ano em referência	100%	-
*Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Criação de procedimento e/ou mecanismos de divulgação de oportunidades internas, nomeadamente área específica no portal interno	RH CIEA	RH	Sem custos específicos	n.º de anúncios divulgados no portal/n.º total de anúncios	100% dos anúncios	-
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), do sistema de análise de funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual". (obrigatório)	RH	RH	Custos associados à realização de diagnóstico	Diagnóstico de RH realizado.	Até ao final do primeiro semestre de 2021.	-
	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da determinação do valor das retribuições (base e complementares), de modo a garantir que têm por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual" (obrigatório)	RH	RH	Custos associados à realização de diagnóstico	Diagnóstico de RH realizado.	Até ao final do primeiro semestre de 2021.	-

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções/Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição dos postos de trabalho e das funções, de modo a garantir que esta é elaborada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto para os postos de trabalho de predominância feminina como para os de predominância masculina, no que diz respeito a qualificações, responsabilidade atribuída, experiência exigida, esforço psíquico e físico, e condições em que o trabalho é efetuado. (obrigatório)	RH SEAI	Todos	Sem custos específicos	Estudo dos riscos psicossociais realizado.	Até ao final de Janeiro de 2021.	-
	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição de funções/ tarefas existente na empresa, de modo a garantir que está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e a homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo (obrigatório)	RH	RH	Custos associados à realização de diagnóstico	Diagnóstico de RH realizado.	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-
	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), de modo a garantir que os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina (obrigatória)	RH	RH	Custos associados à realização de diagnóstico	Diagnóstico de RH realizado.	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-

5. PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

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

6. CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PESSOAL, FAMILIAR E PROFISSIONAL

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções/Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras.	Certificação de Qualidade, Ambiente e SST	SEAI	Todos	Sem custos específicos	SG implementado e certificado	Até ao final do primeiro semestre de 2021.	-
	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras e familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência. Exemplo: Programa de Bolsas de Estudo de Ensino Superior e de Ensino Especial para filhos/as de trabalhadores/as, Programa Sou Bébe Alto Minho;	RH	RH	Sem custos específicos	Indicadores do SG	Metas do SG	-
	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar. Exemplo: Seguro de Saúde extensível ao agregado familiar do trabalhador/a; Programa de ginástica online para os trabalhadores/as e família, medicina curativa para trabalhadores/as, Prestação de Serviços de Apoio Psicológico para trabalhadores/as e família, Vacinação gratuita,	RH	Todos	Sem custos específicos	Indicadores do SG	Metas do SG	-
	Disponibilização de um conjunto de medidas/benefícios para os trabalhadores e trabalhadoras que promovem a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal. Exemplo: Disponibilização de um espaço de café;	RH	Todos	Sem custos específicos	Indicadores do SG	Metas do SG	-
	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 Galp	RH SEAI	Todos	Sem custos específicos	Indicadores do SG	Metas do SG	-

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções/Áreas		Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
			Envolvidas					
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.	RH	Todos		Sem custos específicos	Indicadores do SG	Metas do SG	
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure: 1) que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares a horário flexível ou a trabalho a tempo parcial. 2) caso exista intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, é solicitada emissão de parecer prévio à CITE. 3) caso exista parecer desfavorável emitido pela CITE à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeita esse parecer, permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário praticado. 4) tendo havido aceitação, nos precisos termos em que foi requerido, de pedido de prestação de atividade em regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa cumpre o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho. (obrigatória)	RH	Todos		Sem custos específicos	Procedimento escrito implementado no ano de referência	Até ao final de 2021.	Os RH no exercício das suas funções regem-se pelo código do trabalho. A monitorização do seu cumprimento é efetuada regularmente.
Garantir que a modalidade de jornada contínua contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares.	Criação e implementação de procedimento interno que garanta que a empresa concede a modalidade de jornada contínua a pedido de trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. (obrigatória)	RH	Todos		Sem custos específicos	Procedimento escrito implementado no ano de referência	Até ao final de 2021.	A RH no exercício das suas funções regem-se pelo código do trabalho. A monitorização do seu cumprimento é efetuada regularmente.

7. PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

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