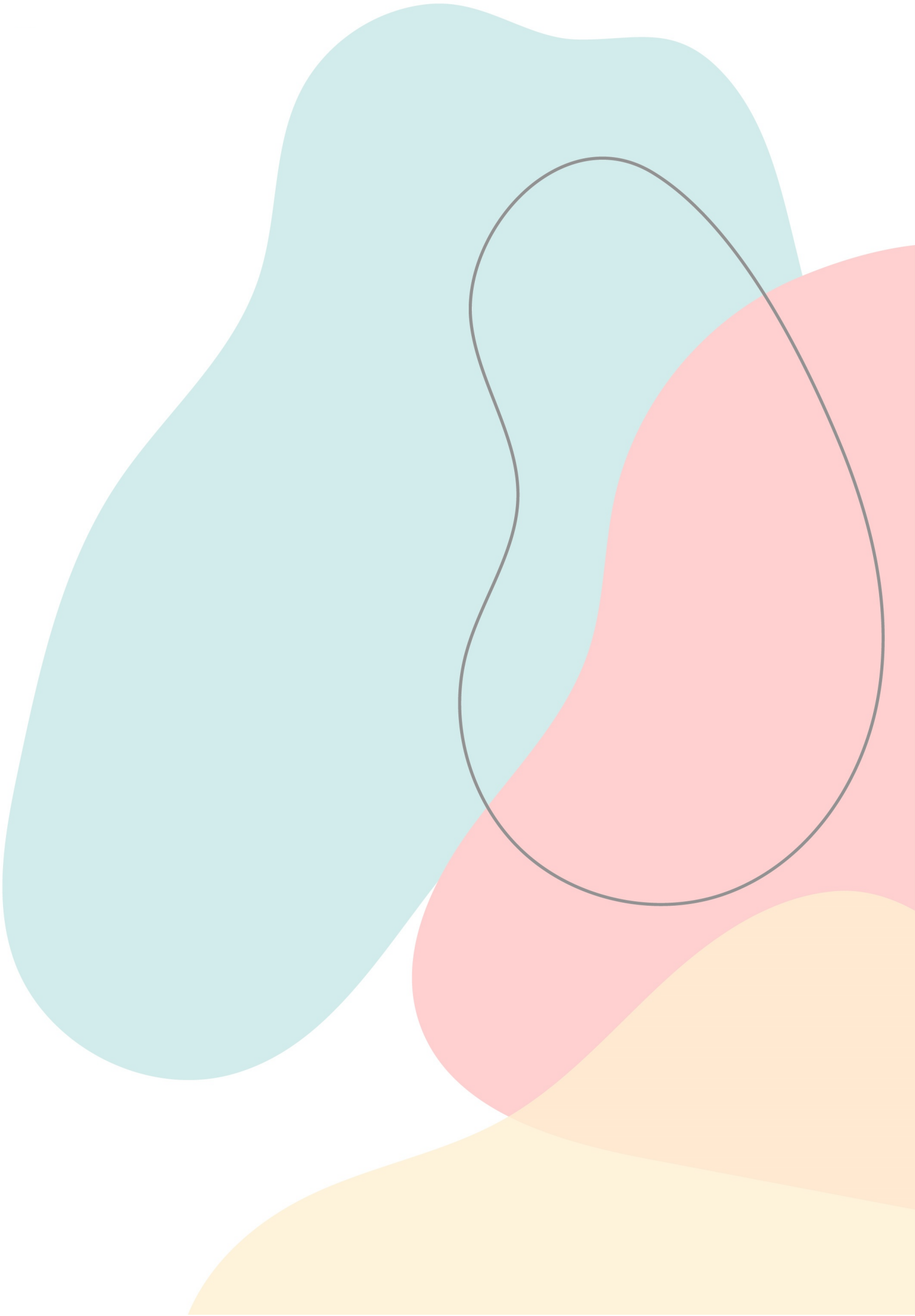


PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO | 2022



PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO (IG) | 2022

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)	46	103	149

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

CARATERIZAÇÃO POR CATEGORIA PROFISSIONAL	MULHERES	HOMENS
Chefias de 1.ª linha	4	3
Chefias intermédias	7	10
Técnicos superiores ou equiparados	6	5
Técnicos operacionais	5	74
Técnicos de apoio administrativo	24	11

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;

4. DIAGNÓSTICO

O Plano que se segue, assenta numa análise diagnóstica da situação atual da Água do Alto Minho, SA. (AdAM) em 7 áreas agregadoras:

I. Estratégia, Missão e Valores da Empresa

Estratégia, Missão e Valores da Empresa	SIM	NÃO
A empresa tem publicado no seu sítio da internet e na intranet (se existente) o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?	X	
A empresa tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade	X	
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?	X	
A empresa estabeleceu ou tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens?	X	
A empresa procedeu à criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens, tendo formalizado as respetivas competências?	X	
Em todos os instrumentos da empresa, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	X	
No ano de referência, a empresa afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	X	

Estratégia, Missão e Valores da Empresa	SIM	NÃO
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?	X	
A empresa divulga interna e externamente o seu compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	X	
A empresa divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens?	X	
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?	X	
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?	X	
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?	X	
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?		X (em curso)
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?	X	
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)?	X	
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?	X	
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?	X	
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?	X	(Projeto Bridges)
Prevenção de práticas discriminatórias	SIM	NÃO
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?	X	

2. Igualdade no Acesso a Emprego

Subdimensão: Anúncios, Seleção e Recrutamento		SIM	NÃO
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?	x		
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?	x		
A empresa proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?	x		
Na constituição de equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?	x		
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?	x		
A empresa encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as?	x		
Prevenção de práticas discriminatórias		SIM	NÃO
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?	x		
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?	x		
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?	x		
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?	x		
Subdimensão: Período experimental		SIM	NÃO
No período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção?	x		
Subdimensão: Não renovação de contratos a termo		SIM	NÃO
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?	x		

3. Formação Inicial e Contínua

Formação Inicial e Contínua	SIM	NÃO
A empresa, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?	x	
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?	x	
A formação promovida na/pela empresa é oferecida no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido?	x	
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?	x	
Prevenção de práticas discriminatórias	SIM	NÃO
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?	x	
A empresa assegura a oportunidade a mulheres e a homens de terem igual acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei?	x	
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?	x	

4. Igualdade nas Condições de Trabalho

Subdimensão: Avaliação de desempenho	SIM	NÃO
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?	x	
A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na avaliação de desempenho para prevenir enviesamentos de género?	x	
Existe algum sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho?	x	
As ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho são aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens e mulheres?	x	
A empresa divulga o modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas?	x	

Prevenção de práticas discriminatórias	SIM	NÃO
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?	x	
Subdimensão: Promoção / progressão na carreira profissional	SIM	NÃO
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?	x	
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?	x	
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?	x	
A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)?	x	
A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio?	x	
A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas?	x	
A empresa tem implementado um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?	x	
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?	x	
A empresa promove ações 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?		x
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 de chefia?		x
A empresa tem programas de mentorias e apadrinhamento/ amadrinhamento, para pessoas do sexo sub-representado em funções de direção e chefia com o objetivo de aumentar a rede de contatos, a visibilidade e a projeção do seu trabalho, e de desenvolver competências ao nível da liderança?		x
A empresa, quando tem de selecionar alguém para uma posição internacional, procura assegurar um tratamento equitativo das candidaturas no que concerne à aplicação do princípio da igualdade e não discriminação?	NA	NA

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?	x	
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?		x
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?		x
A empresa participa em eventos da comunidades 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 setor de atividade, tendo em vista o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e nos diversos setores da atividade económica?		x
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?	x	
Prevenção de práticas discriminatórias	SIM	NÃO
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?		
[! Informação: Setor público empresarial 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	x	
Empresas cotadas em bolsa A proporção de pessoas em cada sexo designadas de novo para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020]	NA	NA
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?		
[! Informação: Setor público empresarial 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 Empresas cotadas em bolsa A proporção de pessoas de cada sexo designadas de novo para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 20%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018, e a 33,3%, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020]	x	
Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo no órgão de administração da empresa?	Homens: 3	Mulheres: 2
Qual a proporção atual de pessoas de cada sexo nos órgãos de fiscalização da empresa?	Homens: 3	Mulheres: 2
Subdimensão: Salários	SIM	NÃO
A empresa tem definida uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por função?	x	

Existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa?	x	
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?	x	
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?	x	
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?	x	
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?		x
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?		x
Apenas para empresa do Setor Empresarial do Estado: 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 de Ministros n.º 18/2014)?	NA	NA
Apenas para empresa do Setor Empresarial do Estado: A empresa tem divulgado internamente a informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, disponibilizando essa informação no respetivo sítio da internet (tal como previsto pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014)?	NA	NA
Apenas para empresa do Setor Empresarial do Estado: 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 do Conselho de Ministros n.º 18/2014)?	NA	NA
Prevenção de práticas discriminatórias	SIM	NÃO
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"?	x	
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"?	x	
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?	x	

A descrição de funções/tarefas existente na empresa está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo?	x	documento em aprovação)
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?	x	
Os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina?	x	
A empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?		x
A empresa divulga informações sobre as remunerações junto das estruturas representativas de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal é solicitado?		X (não solicitado)

Subdimensão: Licenças/Licenças Partilhadas	SIM	NÃO
A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei?	x	
A empresa concede aos trabalhadores homens licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		x
A empresa concede às trabalhadoras licenças parentais com duração superior à prevista na lei?		x
A empresa concede aos trabalhadores homens que foram pais benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?	x	
A empresa concede às trabalhadoras que foram mães benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?	x	
A empresa concede aos trabalhadores homens licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?		x
A empresa concede às trabalhadoras licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?		x
A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		x
A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?		x
A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?		x
A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?		x
A empresa procede a contratações para substituir temporariamente trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade?		X (apenas quando existe dotação de orçamental)

5. Proteção na Parentalidade

Prevenção de práticas discriminatórias	SIM	NÃO
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?	x	
A empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores?	x	
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?	x	
Em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozaram a licença por interrupção da gravidez?	x	
Por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores tiveram direito a licença parental inicial?	x	
Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental exclusiva do pai?	x	
As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental exclusiva da mãe?	x	
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?	x	
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?	x	
Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozaram a licença por adoção?	NA	NA
A empresa respeitou o direito a licença parental complementar, após comunicação do trabalhador ou da trabalhadora, nos termos da lei?	x	
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a?	x	
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica?	x	
Subdimensão: Dispensas, Faltas	SIM	NÃO
A empresa concede aos trabalhadores homens dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?		x
A empresa concede às trabalhadoras dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?		x
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?		x
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?		x
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?		x
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?		x

Prevenção de práticas discriminatórias	SIM	NÃO
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para a adoção?	x	
A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável?	x	
A empresa respeitou o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais?	x	
A empresa respeita o direito a dispensa para aleitação do pai trabalhador e o direito a dispensa para amamentação ou aleitação da mãe trabalhadora?	x	
A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a filho/a?	x	
A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a neto/a?	x	
Subdimensão: Redução do Tempo de Trabalho	SIM	NÃO
A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica?	x	
Subdimensão: Formação para Reinserção Profissional	SIM	NÃO
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?	NA	NA
Prevenção de práticas discriminatórias	SIM	NÃO
A empresa respeitou o direito do 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?	x	
Subdimensão: Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	SIM	NÃO
Prevenção de práticas discriminatórias	SIM	NÃO
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)?	x	
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?	x	
A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho no período noturno?	x	
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?	x	
Subdimensão: Proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental	SIM	NÃO
Prevenção de práticas discriminatórias	SIM	NÃO
A empresa cumpriu o disposto no artigo 63.º 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?	NA	NA

Subdimensão: Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou com trabalhador/a no gozo de licença parental	SIM	NÃO
Prevenção de práticas discriminatórias		

A empresa cumpriu o disposto no n.º 3 do artigo 144.º 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?	NA	NA
---	----	----

6. Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal

Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal	SIM	NÃO
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?	x	
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 trabalhadores e trabalhadoras?	x	
A empresa divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/ serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?		x
A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de proximidade (ex.: lavandaria, catering/take away, pequenas reparações)?		x
A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar?		x
A empresa tem medidas de apoio a trabalhadores e 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)?		x
A empresa possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	x	
A empresa prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	x	
A empresa possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário diário, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	x	
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?	x	

Subdimensão: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial		
	SIM	NÃO
A empresa concede, por sua iniciativa, horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	x	
A empresa encoraja os homens a usufruir de horário de trabalho flexível?	x	
A empresa proporciona formação/orientação a chefias intermedias para, na concessão de horário flexível de trabalho, terem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?	x	
Prevenção de práticas discriminatórias		
	SIM	NÃO
A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu horário flexível?	x	
A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu trabalho a tempo parcial?	x	
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?	NA	NA
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?	NA	NA
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?	NA	NA
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?	NA	NA
Subdimensão: Faltas		
	SIM	NÃO
A empresa concede períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?	x	
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?	x	
Prevenção de práticas discriminatórias		
	SIM	NÃO
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;	x	
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, ate quatro horas por trimestre, por cada um/a?	x	
A empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei?	x	

Subdimensão: Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar	SIM	NÃO
Prevenção de práticas discriminatórias		
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?	X	
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?	X	
Subdimensão: Teletrabalho	SIM	NÃO
A empresa aplica, por sua iniciativa própria, o teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	x	
Prevenção de práticas discriminatórias	SIM	NÃO
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?	x	
Subdimensão: Jornada contínua	SIM	NÃO
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?		x
Prevenção de práticas discriminatórias	SIM	NÃO
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?	NA	NA
Subdimensão: Meia jornada	SIM	NÃO
Prevenção de práticas discriminatórias		
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?	NA	NA
Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho	SIM	NÃO
A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio no trabalho? [Informação: 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]	x	

A empresa implementa medidas para prevenir a prática do assédio sexual no trabalho? [Informação: Entende-se por assédio sexual no trabalho o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa.	x	
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?	x	
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? (Fonte 1)		x
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? (Fonte 1)		x
Existem na empresa procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática do assédio?		x
Prevenção de práticas discriminatórias	SIM	NÃO
Ocorreram situações de prática de assédio no trabalho?		x
Se a resposta foi "sim": A empresa conferiu o direito de indemnização à vítima de prática de assédio?	NA	NA
Se a resposta foi "não": 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?	NA	NA
Se a resposta foi "sim": A empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio?	NA	NA
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?	NA	NA
A empresa adotou código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho?	x	
Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaurou procedimento disciplinar?	NA	NA

5. 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

6. PERÍODO DE VIGÊNCIA

O período de vigência deste plano decorre durante o ano de 2022.

7. 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:

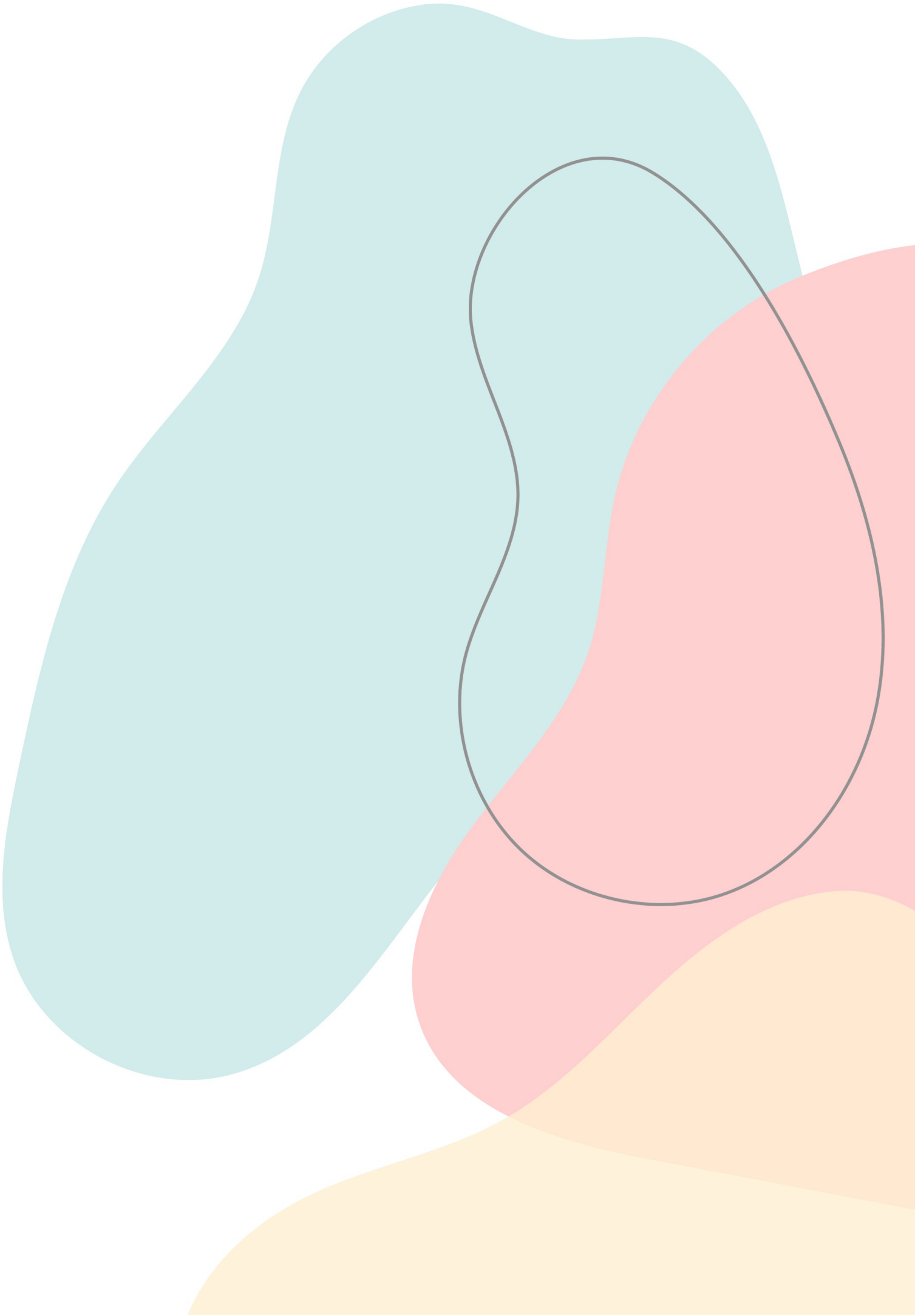
- Pela área de Comunicação, Imagem e Educação Ambiental, Sustentabilidade Empresarial e Auditoria Interna e Recursos Humanos, acometida das seguintes funções:
 - Recolher necessidades, preocupações, expectativas e sugestões, analisá-las e consolidá-las de modo a poderem ser sujeitas à consideração superior 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;

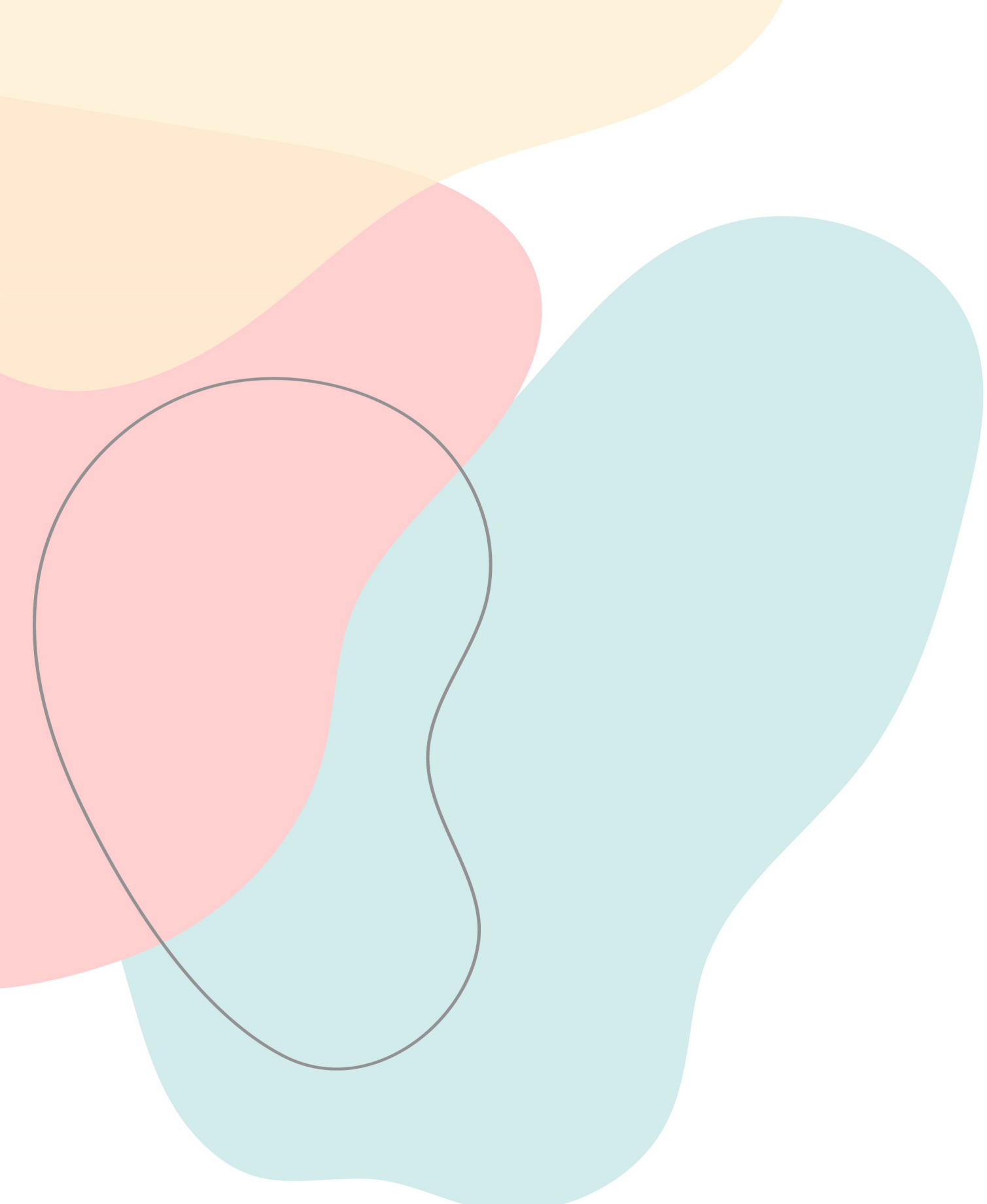
- Monitorização do registo de constatações do SEAI (Não conformidades, Sugestões, Reclamações, Oportunidade de Melhoria);
- Reunir trimestralmente com a administração para acompanhar os assuntos tratados bem como as ações desencadeadas, sejam corretivas ou de melhoria;

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

MEDIDAS IMPLEMENTADAS

I. ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES

Objetivos	Medidas	Estado da Implementação das Medidas	Responsável	Observações
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	O Plano de Comunicação tem inscrito ações para a promoção da igualdade entre homens e mulheres.	CIEA	-
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.	Nos relatórios são apresentados dados desagregados por H e M, sempre que possível.	VE	-
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.	Colocadas caixa física de sugestões/reclamações em todas as instalações	VE	-
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.	Em implementação. Foi efetuada a consulta as chefias e prevê-se até ao final do ano efetuar a consulta aos restantes trabalhadores e trabalhadoras	RH SEAI CIEA	-
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.	Em desenvolvimento o inquérito de avaliação do grau de satisfação com as políticas e medidas implementadas	RH SEAI	-
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	Em implementação. Foi efetuada formação certificada sobre a temática a um grupo interno. Este grupo efetuou ação sensibilização junto das chefias e está planeado até ao final do ano concluir a formação a todos trabalhadores e trabalhadoras.	RH SEAI CIEA	-
	Utilizar uma linguagem (escrita, não escrita e imagens) neutra, inclusiva e não discriminatória nos processos de comunicação internos e externos.	A empresa iniciou a utilização de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em 2021, pelo que está a avaliar o descritivo das comunicações.	CIEA	-
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.	Em 2021 já foram efetuadas iniciativas de conciliação, tais como "Vamos Trilhar o Alto Minho" e de Doação de Sangue "Vamos da meio litro"	VE	-

2. IGUALDADE NO ACESSO A EMPREGO

Objetivos	Medidas	Estado da Implementação das Medidas	Responsável	Observações
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma transparente e objetiva	Procedimento interno em fase final de elaboração. Verifica-se um ligeiro atraso, fruto da equipa de RH ainda não estar consolidada.	RH	-
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.	Procedimento interno em fase final de elaboração. Verifica-se um ligeiro atraso, fruto da equipa de RH ainda não estar consolidada.	RH	-
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.	Procedimento interno em fase final de elaboração. Verifica-se um ligeiro atraso, fruto da equipa de RH ainda não estar consolidada.	RH	-
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.	Em vigor	RH	-
	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo. (obrigatória)	Em análise	RH	-
	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que contém a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível. (obrigatória)	Em vigor	RH	-

Objetivos	Medidas	Estado da Implementação das Medidas	Responsável	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)	Procedimento interno em fase final de elaboração. Verifica-se um ligeiro atraso, fruto da equipa de RH ainda não estar consolidada.	RH	-
	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)	Procedimento interno em fase final de elaboração. Verifica-se um ligeiro atraso, fruto da equipa de RH ainda não estar consolidada.	RH	-
	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)	Procedimento interno em análise. Verifica-se um ligeiro atraso, fruto da equipa de RH ainda não estar consolidada.	RH	-
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)	Procedimento interno em análise. Verifica-se um ligeiro atraso, fruto da equipa de RH ainda não estar consolidada.	RH	-

3. FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUA

Objetivos	Medidas	Estado da Implementação das Medidas	Responsável	Observações
	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.	Procedimento interno em fase final de elaboração. Verifica-se um ligeiro atraso, fruto da equipa de RH ainda não estar consolidada.	RH	-
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Inclusão de formação/sensibilização referente à Igualdade, não discriminação e conciliação, incluindo linguagem inclusiva, nos planos de formação de RH. Poderão ser feitas através de e-learning	Foi efetuada formação certificada sobre a temática a um grupo interno. Este grupo efetuou ação sensibilização junto das chefias e está planeado até ao final do ano concluir a formação a todos trabalhadores e trabalhadoras.	RH	-
	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.	Em curso a elaboração de manual de acolhimento.	RH SEAI CIEA	-
	Organização da formação obrigatória de modo a coincidir com o horário normal de trabalho estabelecido.	Procedimento interno em fase final de elaboração. Verifica-se um ligeiro atraso, fruto da equipa de RH ainda não estar consolidada.	RH	-
Promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à 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)	Procedimento interno em fase final de elaboração. Verifica-se um ligeiro atraso, fruto da equipa de RH ainda não estar consolidada.	RH	-
	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)	Procedimento interno em fase final de elaboração. Verifica-se um ligeiro atraso, fruto da equipa de RH ainda não estar consolidada.	RH	-
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)	Procedimento interno em análise. Verifica-se um ligeiro atraso, fruto da equipa de RH ainda não estar consolidada.	RH	-

4. IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Objetivos	Medidas	Estado da Implementação das Medidas	Responsável	Observações
*Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Modelo de avaliação de desempenho com base em critérios objetivos aplicado a todos os trabalhadores e trabalhadoras independentemente do sexo, e/ou responsabilidades familiares.	Modelo de avaliação de desempenho aprovado de acordo com o previsto no Manual de Avaliação de Desempenho do Grupo AdP.	RH	-
	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)	Está ser estruturado o Plano de Formação, com base nas necessidades de desenvolvimento dos colaboradores e capacitação das equipas.	RH	-
*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	Procedimento interno em análise.	RH	-
*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	Procedimento interno em análise.	RH CIEA	-
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)	Procedimento interno em análise.	RH	-
	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)	Procedimento interno em análise.	RH	-

Objetivos	Medidas	Estado da Implementação das Medidas	Responsável	Observações
	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)	O risco está contemplado na matriz, estamos a avaliar a necessidade de realização de estudo na matéria.	RH SEAI	-
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 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)	Procedimento interno em análise.	RH	-
	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)	Procedimento interno em análise.	RH	-

5. PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

Objetivos	Medidas	Estado da Implementação das Medidas	Responsável	Observações
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras. Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial.	Promover a equidade Homem/Mulher no gozo das licenças parentais através da divulgação de direitos e deveres na maternidade/parentalidade, previstos na legislação.	Em elaboração documento interno de divulgação.	RH	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.	Foi efetuado folheto informativo e está em curso a elaboração de manual de acolhimento, com informação sobre legislação na matéria	RH SEAI	-

6. CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PESSOAL, FAMILIAR E PROFISSIONAL

Objetivos	Medidas	Estado da Implementação das Medidas	Responsável	Observações
	Certificação de Qualidade, Ambiente e SST	Em curso, prevê-se a certificação até ao final do ano. Verifica-se um ligeiro atraso, decorrente da implementação de novos softwares e do atraso na consolidação das equipas.	SEAI	-
	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;	Implementado	RH CIEA	-
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. 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,	Implementado	RH	-
	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;	Implementado	RH	-
	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	Em análise	Todos	Sem custos específicos

Objetivos	Medidas	Estado da Implementação das Medidas	Responsável	Observações
	Aproveitar o progresso das tecnologias de informação para criação de novas formas de organização e gestão do trabalho, acessíveis a trabalhadores e trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho família.	Em curso a implementação de novas ferramentas informáticas	RH	
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	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)	Implementado	RH	A Gestão RH, rege-se pelo código do trabalho e ACT. 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)	Implementado	RH	A Gestão RH, rege-se pelo código do trabalho e ACT. A monitorização do seu cumprimento é efetuada regularmente

7. PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

Objetivos	Medidas	Estado da Implementação das Medidas	Responsável	Observações
Prevenir e combater o assédio no trabalho. Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora.	Formação para todos os colaboradores em matéria de Código de Conduta e Ética	Está ser estruturado o Plano de Formação, com base nas necessidades de desenvolvimento dos colaboradores e capacitação das equipas.	RH	O ACT tem previsto na cláusula 14.ª a temática Assédio.

MEDIDAS A IMPLEMENTAR

I. ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções/Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
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	Todas	Sem custos específicos	Elaborar o Plano de Comunicação para 2022, com ações para a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Plano de Comunicação para 2022 aprovado.	-
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.	PCG	Todas	Sem custos específicos	Indicadores de Igualdade de Género mensuráveis	Em 2022 deverão ser seleccionados 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.	RH	STI/ 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	Todas	Sem custos específicos	Consulta aos trabalhadores e trabalhadoras	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/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	Todas	Sem custos específicos	Avaliação da satisfação dos trabalhadores e trabalhadoras	70%	-
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	Todas	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	Todas	Sem custos específicos	Análise da linguagem (escrita, não escrita e imagens) utilizada nos processos de comunicação internos e externos.	A implementar em 2022	-
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.	CIEA SEAI	Todas	A definir custos associados à implementação do projeto	N.º de projetos	1 projeto implementado (AdAM solidária)	-

2. IGUALDADE NO ACESSO A EMPREGO

Objetivos	Medidas	Responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma transparente e objetiva	RH	RH	Sem custos específicos	Procedimento interno aprovado e/ou revisto, no ano de referência	Procedimento interno de Recrutamento e Seleção auditado	-
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	N.º de recursos admitidos	l/ano	-
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Realização de ações de formação dirigidas aos colaboradores no sentido de mitigar o risco de enviesamento inconsciente em processos de avaliação de desempenho, análise de competências, promoções, progressões, entre outros.	RH	Todas	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 aprovado e/ou revisto, no ano de referência	Procedimento interno de Recrutamento e Seleção auditado	-
	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 aprovado e/ou revisto, no ano de referência	Procedimento interno de Recrutamento e Seleção auditado	-
	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 aprovado e/ou revisto, no ano de referência	Procedimento interno de Recrutamento e Seleção auditado	-

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 aprovado e/ou revisto, no ano de referência	Procedimento interno de Recrutamento e Seleção auditado	-
	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 aprovado e/ou revisto, no ano de referência	Procedimento interno de Recrutamento e Seleção auditado	-
	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 aprovado e/ou revisto, no ano de referência	Procedimento interno de Recrutamento e Seleção auditado	-
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 aprovado e/ou revisto, no ano de referência	Procedimento interno de Recrutamento e Seleção auditado	-

3. FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções/Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, na elaboração do plano de formação a empresa tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre	RH	RH	Sem custos específicos	Procedimento interno aprovado e/ou revisto, no ano de referência	Procedimento interno de Gestão da Formação auditado	-
	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	Todas	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	Procedimento interno aprovado e/ou revisto, no ano de referência	Manual de acolhimento aprovado até ao primeiro trimestre de 2022	-
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 aprovado e/ou revisto, no ano de referência	Procedimento interno de Gestão da Formação auditado	-
	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 aprovado e/ou revisto, no ano de referência	Procedimento interno de Gestão da Formação auditado	-
	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.	RH	RH	Sem custos específicos	Procedimento interno aprovado e/ou revisto, no ano de referência	Procedimento interno de Gestão da Formação auditado	-
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 aprovado e/ou revisto, no ano de referência	Procedimento interno de Gestão da Formação auditado	-

4. IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções/Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
	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	Todas	Sem custos específicos	Procedimento interno, Avaliação de Desempenho e o Manual de Avaliação de Desempenho, elaborado no ano de referência	Procedimento interno de Gestão da Formação auditado	-
*Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	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, elaborado no ano de referência	Procedimento interno de Gestão da Formação auditado	-
*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	Todas	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 2022	-
	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 2022	-

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	Todas	Sem custos específicos	Estudo dos riscos psicossociais realizado	Até ao final do primeiro semestre de 2022	-
	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 2022	-
	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 2022	-

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	Todas	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	Todas	Sem custos específicos	Manual com legislação referente ao direito à parentalidade	Divulgado até 1º semestre de 2022	-

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	Todas	Sem custos específicos	Auditoria ao Sistema de Gestão implementado	Sistema de Gestão Certificado	-
	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	Plano de iniciativas internas	Implementado a 100%	-
	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	Plano de iniciativas internas	Implementado a 100%	-
	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	Plano de iniciativas internas	Implementado a 100%	-
	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	Todos	Sem custos específicos	Plano de iniciativas internas	Implementado a 100%	-

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções/Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
	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	Implementação do Edoclink, Aquaman e Aquawork	A concluir em 2022	
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	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	Até ao final de 2021.	Sem custos específicos	Procedimento interno aprovado e/ou revisto, no ano de referência	Procedimento interno de Gestão de RH auditado	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 interno aprovado e/ou revisto, no ano de referência	Procedimento interno de Gestão de RH auditado	A RH no exercício das suas funções rege-se pelo código do trabalho. A monitorização do seu cumprimento é efetuada regularmente.

7. PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

Objetivos	Medidas	Responsável	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 clausula 14.ª a temática Assédio.

