



PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO (IG)

2025



Elaborado

Verificado

Aprovado

Assinatura _____



I. ENQUADRAMENTO

A Água do Alto Minho, SA. 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;
- 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.

2. POLÍTICA E INSTRUMENTOS DE IGUALDADE DE GÉNERO

2.1. Política de Igualdade de Género

A igualdade entre mulheres e homens significa a igual oportunidade de participação de homens 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 solidificam esta temática. A Política de Recursos Humanos do Grupo garante o respeito pela diversidade e igualdade de oportunidades, aumentando a cultura corporativa e coesão social no Grupo. O Plano Estratégico de Sustentabilidade do Grupo AdP assume os Compromissos de “Garantir a igualdade de oportunidades” e de “Promover o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal”.

3. CARACTERIZAÇÃO DA ÁGUAS DO ALTO MINHO, S.A. (2023)

A Água do Alto Minho, S.A. iniciou a atividade a 01/01/2020, sendo a caracterização do número de trabalhadores no ativo, a 31 de dezembro de 2023, de acordo com o seguinte:

Quadro I - Número total de trabalhadores/as no ativo (2023)

| Número total de trabalhadores/as no ativo | Mulher | Homem | Total |
|---|--------|-------|-------|
| Águas do Alto Minho, S.A. | 64 | 121 | 185 |



Quadro II - Número total de trabalhadores/as no ativo por categoria profissional (2023)

| Caracterização por categoria profissional | Mulher | Homem |
|---|--------|-------|
| Chefia | 4 | 2 |
| Chefia intermédia | 6 | 8 |
| Técnico de apoio administrativo | 33 | 16 |
| Técnico operacional | 5 | 88 |
| Técnico Superior ou equiparado | 16 | 7 |

4. DIAGNÓSTICO

O Plano que se segue, assenta numa análise diagnóstica da situação atual da Água do Alto Minho, S.A. em 7 áreas agregadoras:

I - Estratégia, Missão e Valores da Empresa

| Estratégia, Missão e Valores da Empresa | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
|--|----------|--|
| Na empresa existe um Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens? | SIM | |
| A empresa tem publicado no seu sítio da internet e na intranet (se existente) o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens? | SIM | No site www.adam.pt e na intranet. |
| A empresa tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade | SIM | Na política da empresa. |
| Nos documentos estratégicos (ex.: missão e valores, relatórios e planos de atividade, relatório de sustentabilidade, regulamentos internos, código de conduta e código de ética), é feita menção expressa à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens enquanto valor da empresa? | SIM | |
| A empresa estabeleceu ou tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens? | SIM | |
| A empresa procedeu à criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens, tendo formalizado as respetivas competências? | SIM | Está nomeada uma equipa responsabilidades nesta temática. |
| Em todos os instrumentos da empresa, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo? | SIM | Exemplos: Indicadores de Sustentabilidade e Relatório e Contas |
| No ano de referência, a empresa afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens? | SIM | Exemplos: Verbas afetas a medidas de bem-estar, formações e outras iniciativas relacionadas. |



| Estratégia, Missão e Valores da Empresa | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
|--|----------|--|
| A empresa promoveu ações de sensibilização e de informação junto do pessoal ao serviço acerca das medidas e objetivos do Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens? | SIM | Divulgação sobre a existência do plano e onde consultar: no site da empresa e na intranet (100% das pessoas) |
| A empresa divulga interna e externamente o seu compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens? | SIM | |
| A empresa divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens? | SIM | |
| Existem mecanismos institucionalizados de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras ou às suas estruturas representativas relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade? | SIM | Exemplo: Divulgação interna; Equipa Task Force Interna |
| A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial? | SIM | Exemplo: Consulta a trabalhadores/as, Caixa de Sugestões, Auditorias com entrevistas individuais e coletivas |
| A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade? | SIM | Exemplo: Reuniões da equipa designada para o efeito |
| Existem, na empresa, procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? | SIM | Código de Conduta e Ética do Grupo AdP e procedimentos associados |
| A empresa, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e/ou o clima organizacional, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade? | SIM | Exemplo: Questionário de Clima Organizacional |
| A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)? | SIM | |
| A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços? | SIM | |
| Na relação com as partes interessadas e em eventuais relações estabelecidas com empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, a empresa procura assegurar que as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens? | SIM | Exemplo: Declaração de fornecedores |
| Existem atualmente relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens? | SIM | Exemplo: Projeto Bridges (Partilha experiências) |

| | | |
|---|--------------|------------------|
|  | PLANO | Mod.233R0 |
|---|--------------|------------------|

| | |
|---|-------------------------|
| PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO | Data: 13/09/2024 |
|---|-------------------------|

| Prevenção de práticas discriminatórias | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
|--|----------|--|
| A empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo? | SIM | Divulgado por exemplo através do ACT e informação específica sobre esta temática |

2 - Igualdade no Acesso a Emprego

| Subdimensão: Anúncios, Seleção e Recrutamento | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
|---|----------|-------------|
| Os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma objetiva e transparente? | SIM | |
| Em caso de vaga a preencher, a empresa define clara e previamente as exigências e as qualificações necessárias, os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir previamente ao processo de seleção e recrutamento? | SIM | |
| A empresa proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género? | SIM | |
| Na constituição de equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens? | SIM | |
| Caso a empresa recorra a empresas especializadas de seleção e recrutamento, são-lhes fornecidas orientações no sentido de assegurar uma representação equilibrada de mulheres e homens entre as pessoas candidatas? | SIM | |
| A empresa encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as? | SIM | |
| Prevenção de práticas discriminatórias | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
| Os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo? | SIM | |
| Os anúncios contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível? | SIM | |
| A empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho? | SIM | |
| O processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria do/a trabalhador/a, uma descrição sumária das funções correspondentes, o valor e a periodicidade da retribuição? | SIM | |
| Subdimensão: Período experimental | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
| No período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção? | SIM | |

| | | |
|---|--------------|------------------|
|  | PLANO | Mod.233R0 |
|---|--------------|------------------|

| | |
|---|-------------------------|
| PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO | Data: 13/09/2024 |
|---|-------------------------|

| Subdimensão: Não renovação de contratos a termo | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
|--|----------|------------------------|
| A empresa substitui temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos? | SIM | Sempre que necessário. |

3 - Formação Inicial e Contínua

| Formação Inicial e Contínua | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
|---|----------|--|
| A empresa, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens? | SIM | |
| A empresa integra, no plano de formação anual, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho? | SIM | Exemplo: Nas ações de acolhimento a novos trabalhadores/as; Formação acerca de enviesamentos inconscientes associado ao processo de avaliação de desempenho. |
| A formação promovida na/pela empresa é oferecida no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido? | SIM | |
| A empresa compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na empresa, designadamente incentivando a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado? | SIM | |
| Prevenção de práticas discriminatórias | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
| A descrição do perfil do/a formando/a, na divulgação de ações de formação, é definida com referência a ambos os sexos e não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo? | SIM | |
| A empresa assegura a oportunidade a mulheres e a homens de terem igual acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei? | SIM | |
| Em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, a empresa concede, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção? | NÃO | Verificada a necessidade, é dirigida a todos/as os/as trabalhadores/as dessa função/categoria profissional |



4 - Igualdade nas Condições de Trabalho

| Subdimensão: Avaliação de desempenho | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
|--|----------|---|
| Na empresa, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação (direta ou indireta) baseada no sexo e/ou qualquer penalização decorrente do exercício de responsabilidades familiares? | SIM | Manual de Avaliação de Desempenho |
| A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na avaliação de desempenho para prevenir enviesamentos de género? | SIM | Avaliação com propósito – duas ações formativas, uma dirigida a todas as chefias e outra a todos/as os/as trabalhadores/as. |
| Existe algum sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho? | SIM | |
| As ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho são aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens e mulheres? | SIM | |
| A empresa divulga o modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas? | SIM | Manual de Avaliação de Desempenho |

| Prevenção de práticas discriminatórias | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
|---|----------|--|
| A empresa garante que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade? | SIM | |
| Subdimensão: Promoção / progressão na carreira profissional | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
| As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações/escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela empresa, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira? | SIM | |
| A empresa proporciona de igual forma a homens e mulheres a participação em projetos que permitem o desenvolvimento de competências, assim como a assunção de responsabilidades de coordenação e gestão? | SIM | |
| A empresa, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo? | SIM | |
| A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)? | NÃO | A empresa aposta na meritocracia. Contudo, tem existido uma participação equilibrada nos lugares de direção. |
| A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio? | NÃO | A empresa aposta na meritocracia. Contudo, existe uma participação equilibrada. |



| Subdimensão: Promoção / progressão na carreira profissional | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
|--|---------------|--|
| A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas? | SIM | |
| A empresa tem implementado um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia? | NÃO | A empresa aposta na meritocracia. Contudo, existe uma participação equilibrada em lugares de topo, direção e chefia. |
| A empresa adota procedimentos no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter a oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares? | NÃO | A empresa aposta na meritocracia. Contudo, existe uma participação equilibrada em lugares de topo, direção e chefia. |
| A empresa promove ações de formação, práticas de mentoria, de aconselhamento, <i>coaching</i> , apadrinhamento/ amadrinhamento (<i>sponsorship</i>) para facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares? | NÃO | A empresa promoveu uma ação de formação e gestão comportamental para todos/as os/as trabalhadores/as, intitulada “Ação de Reflexão e de Celebração Partilhada” |
| A empresa promove práticas de mentoria, de aconselhamento, <i>coaching</i> , apadrinhamento/ amadrinhamento (<i>sponsorship</i>) para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo, de direção e de chefia? | NÃO | A empresa promove anualmente um <i>Team Day</i> com as chefias. |
| 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? | NÃO | O grupo AdP promove o programa de Mentoria, extensível a todas as empresas. |
| A empresa, quando tem de selecionar alguém para uma posição internacional, procura assegurar um tratamento equitativo das candidaturas no que concerne à aplicação do princípio da igualdade e não discriminação? | Não Aplicável | |
| A empresa assegura que, para efeitos de progressão na carreira, estão excluídos os critérios associados à disponibilidade dos trabalhadores e das trabalhadoras ou às suas responsabilidades familiares? | SIM | |
| A empresa tem parcerias e protocolos com universidades e instituições similares de modo a facilitar a formação de pessoas do sexo sub-representado em áreas de gestão/ liderança/ tecnológicas (ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional? | SIM | |
| A empresa tem protocolos com associações de <i>networking</i> e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia? | NÃO | |
| 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 | NÃO | Em desenvolvimento, apesar da empresa já ter promovido algumas ações junto da |

| PLANO | | Mod.233R0 |
|--|-----------------|--|
| PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO | | Data: 13/09/2024 |
| mulheres e homens nas diferentes profissões e nos diversos setores da atividade económica? | | comunidade escolar e formativa. |
| Subdimensão: Promoção / progressão na carreira profissional | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
| A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo, de direção e chefia? | SIM | |
| Prevenção de práticas discriminatórias | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
| 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 | SIM | |
| 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] | Não Aplicável | |
| 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] | SIM | |
| 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: 2 | Mulheres: 3 |
| Subdimensão: Salários | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
| A empresa tem definida uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por função? | SIM | |
| Existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa? | SIM | |
| A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na análise de funções e/ou na avaliação dos postos de trabalho e na determinação salarial de modo a prevenir enviesamentos de género? | SIM | Exemplo: Formação: "Avaliação com Propósito" |



| | | |
|--|-----------------|--|
| A empresa tem implementados procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo? | SIM | Exemplo: Indicadores de monitorização anual. |
| Subdimensão: Salários | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
| A empresa, na atribuição de retribuições complementares (ex. prémios e regalias acessórias) e subsídios, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares? | SIM | |
| A empresa divulga a tabela salarial, onde consta o vencimento atribuído por profissão/categoria profissional, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas? | SIM | No Acordo Coletivo de Trabalho. |
| A empresa divulga os critérios de atribuição de prémios de produtividade/desempenho, de assiduidade, de distribuição de lucros, etc., junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas? | Não Aplicável | Não foram atribuídos quaisquer prémios. |
| 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)? | SIM | A empresa iniciou a atividade a 01.01.2020, tendo elaborado o referido relatório em 27.02.2023, com referência ao ano de 2022. |
| 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)? | SIM | Divulga informação no sítio da internet, RGS e R&C |
| 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)? | SIM | Sempre que permitido, face às contingências orçamentais, legais e regulamentares. |
| Prevenção de práticas discriminatórias | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
| A empresa dispõe de um sistema de análise das funções, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”? | SIM | Com base no Acordo Coletivo e Trabalho |
| A determinação do valor das retribuições (base e complementares) é feita tendo por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de modo a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”? | SIM | Com base no Acordo Coletivo e Trabalho |
| A descrição dos postos de trabalho e das funções é realizada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto para os postos de trabalho de predominância feminina, como para os de predominância masculina, no que diz respeito a qualificações, responsabilidade atribuída, experiência exigida, esforço psíquico e físico, e condições em que o trabalho é efetuado? | SIM | |

| | | |
|---|--------------|------------------|
|  | PLANO | Mod.233R0 |
|---|--------------|------------------|

| | |
|---|-------------------------|
| PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO | Data: 13/09/2024 |
|---|-------------------------|

| | | |
|---|-----------------|---------------------------------|
| 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? | SIM | |
| Prevenção de práticas discriminatórias | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
| A empresa garante que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade? | SIM | |
| Os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina? | SIM | |
| A empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas? | SIM | Divulga informação no RGS e R&C |
| A empresa divulga informações sobre as remunerações junto das estruturas representativas de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal é solicitado? | SIM | Quando solicitado. |

5 - Proteção na Parentalidade

| Subdimensão: Licenças/Licenças Partilhadas | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
|---|----------|---|
| A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei? | SIM | |
| A empresa concede aos trabalhadores homens licenças parentais com duração superior à prevista na lei? | NÃO | |
| A empresa concede às trabalhadoras licenças parentais com duração superior à prevista na lei? | NÃO | |
| A empresa concede aos trabalhadores homens que foram pais benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei? | SIM | Cabaz "Sou bebé Alto Minho" |
| A empresa concede às trabalhadoras que foram mães benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei? | SIM | Cabaz "Sou bebé Alto Minho" |
| A empresa concede aos trabalhadores homens licenças por adoção com duração superior à prevista na lei? | NÃO | |
| A empresa concede às trabalhadoras licenças por adoção com duração superior à prevista na lei? | NÃO | |
| A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei? | NÃO | |
| A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei? | NÃO | |
| A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei? | NÃO | |
| A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei? | NÃO | |
| A empresa procede a contratações para substituir temporariamente trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade? | SIM | Sempre que necessário e quando exista dotação orçamental. |



| Prevenção de práticas discriminatórias | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
|--|-----------------|--|
| A empresa afixa nas suas instalações ou divulga de forma adequada toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, consagra no mesmo toda essa legislação? | SIM | Sim, através do ACT e divulgação interna através de flyers |
| A empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores? | SIM | |
| Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as trabalhadoras gozaram a licença em situação de risco clínico durante a gravidez? | SIM | |
| Em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozaram a licença por interrupção da gravidez? | SIM | |
| Por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores tiveram direito a licença parental inicial? | SIM | |
| Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental exclusiva do pai? | SIM | |
| As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental exclusiva da mãe? | SIM | |
| Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a? | SIM | |
| As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a? | SIM | |
| Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozaram a licença por adoção? | Não Aplicável | Não se verificou esta situação |
| A empresa respeitou o direito a licença parental complementar, após comunicação do trabalhador ou da trabalhadora, nos termos da lei? | SIM | |
| A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a? | SIM | |
| A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica? | SIM | |
| Subdimensão: Dispensas, Faltas | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
| A empresa concede aos trabalhadores homens dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei? | NÃO | |
| A empresa concede às trabalhadoras dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei? | NÃO | |
| A empresa concede aos trabalhadores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos? | NÃO | Formalmente |
| A empresa concede às trabalhadoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos? | NÃO | Formalmente |
| A empresa concede aos trabalhadores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos? | NÃO | |

| | | |
|---|--------------|------------------|
|  | PLANO | Mod.233R0 |
|---|--------------|------------------|

| | |
|---|------------------|
| PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO | Data: 13/09/2024 |
|---|------------------|

| Subdimensão: Dispensas, Faltas | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
|---|---------------|---------------------------------|
| A empresa concede às trabalhadoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos? | NÃO | |
| A empresa incentiva os trabalhadores homens para uso partilhado das dispensas e faltas? | NÃO | |
| | | |
| Prevenção de práticas discriminatórias | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
| A empresa respeitou o direito do trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para a adoção? | SIM | |
| A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável? | SIM | |
| A empresa respeitou o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais? | SIM | |
| A empresa respeita o direito a dispensa para aleitação do pai trabalhador e o direito a dispensa para amamentação ou aleitação da mãe trabalhadora? | SIM | |
| A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a filho/a? | SIM | |
| A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a neto/a? | SIM | |
| Subdimensão: Redução do Tempo de Trabalho | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
| 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? | SIM | |
| Subdimensão: Formação para Reinserção Profissional | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
| A empresa aplica, por iniciativa própria, o direito a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica? | Não Aplicável | Não se verificou esta situação. |
| Prevenção de práticas discriminatórias | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
| 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? | Não Aplicável | Não se verificou esta situação. |
| Subdimensão: Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
| Prevenção de práticas discriminatórias | | |
| A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado (direito esse que se aplica a qualquer dos progenitores em caso de aleitação)? | SIM | |

| | | |
|---|--------------|------------------|
|  | PLANO | Mod.233R0 |
|---|--------------|------------------|

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

Data: 13/09/2024

| Subdimensão: Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
|---|-----------------|--------------------|
| Prevenção de práticas discriminatórias | | |
| A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a de idade inferior a 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado/a da prestação de trabalho suplementar? | SIM | |
| A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho no período noturno? | Não Aplicável | |
| A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde? | SIM | |
| Subdimensão: Proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
| Prevenção de práticas discriminatórias | | |
| 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? | Não Aplicável | |
| 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 | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
| 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? | Não Aplicável | |

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

| Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
|--|----------|---|
| A empresa tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras? | SIM | Exemplo: Projeto das Bolsas de Estudo |
| 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? | SIM | Exemplo: Projeto das Bolsas de Estudo |
| 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)? | NÃO | |
| A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de proximidade (ex.: lavandaria, catering/take away, pequenas reparações)? | SIM | Disponibiliza bebidas quentes e água aromatizada gratuitas e máquinas de vending com lanches e outras bebidas nos refeitórios |



| Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
|---|-----------------|---|
| A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar? | SIM | Exemplo: Seguro de Saúde; Prestação de Serviço de apoio psicológico e ginástica <i>online</i> (via AdP); protocolo com farmácia; iniciativas desportivas e de bem-estar |
| 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)? | SIM | |
| A empresa possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? | SIM | |
| A empresa, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo? | SIM | |
| A empresa prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? | NÃO | |
| 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? | SIM | |
| A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas? | SIM | |
| A empresa utiliza linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo na promoção e divulgação das suas políticas e práticas em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dirigindo-a de forma igual aos trabalhadores e às trabalhadoras? | SIM | |
| A empresa adota procedimentos no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter a oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares? | SIM | |
| Subdimensão: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
| A empresa concede, por sua iniciativa, horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? | SIM | |
| A empresa encoraja os homens a usufruir de horário de trabalho flexível? | NÃO | Não são feitas ações exclusivas para homens |
| 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? | SIM | De modo geral sim. Não são promovidas ações direcionadas nesse sentido |



| Prevenção de práticas discriminatórias | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
|---|---------------|-----------------|
| A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu horário flexível? | SIM | |
| A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu trabalho a tempo parcial? | Não Aplicável | |
| Tendo havido intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa solicitou a emissão de parecer prévio junto da CITE? | Não Aplicável | |
| No caso de existir parecer emitido pela CITE desfavorável à intenção de recusa de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeitou o parecer, permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário solicitado? | Não Aplicável | |
| Tendo havido aceitação, nos precisos termos em que foi requerido, de pedido de prestação de atividade em regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa cumpriu o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho? | Não Aplicável | |
| Na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considera a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras? | SIM | |
| Subdimensão: Faltas | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
| A empresa concede períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos? | SIM | Não formalizado |
| A empresa concede períodos de ausência para assistência a membro do agregado familiar (cônjuge ou em união de facto, parente ou afim) superior ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos? | SIM | Não formalizado |
| Prevenção de práticas discriminatórias | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
| A empresa considera faltas justificadas: i) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, a neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora; ii) as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste/a, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um/a? | SIM | |
| 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? | SIM | |

| | | |
|---|--------------|------------------|
|  | PLANO | Mod.233R0 |
|---|--------------|------------------|

| | |
|---|------------------|
| PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO | Data: 13/09/2024 |
|---|------------------|

| Subdimensão: Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
|--|---------------|---|
| 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? | Não aplicável | |
| A empresa garante a exceção de aplicação do regime de banco de horas grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância? | Não aplicável | |
| Subdimensão: Teletrabalho | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
| A empresa aplica, por sua iniciativa própria, o teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? | SIM | |
| Prevenção de práticas discriminatórias | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
| A empresa respeita o direito do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a empresa disponha de recursos e meios para o efeito? | SIM | |
| Subdimensão: Jornada contínua | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
| A empresa aplica, por iniciativa própria, a modalidade de jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica? | NÃO | |
| Prevenção de práticas discriminatórias | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
| A empresa concedeu a modalidade de jornada contínua a pedido de trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica? | Não aplicável | Não se registaram pedidos de jornada contínua por trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica |
| Subdimensão: Meia jornada | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
| 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? | Não aplicável | Não se registaram pedidos de modalidade de meia jornada por trabalhador/a – 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 |


7 - Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

| Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
|--|---------------|--------------------------------|
| 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] | SIM | |
| 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. | SIM | |
| A empresa implementa medidas para prevenir a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora? | SIM | |
| Existem na empresa procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, <i>bullying</i> , <i>stalking</i> e outras formas de violência de género no trabalho? (Fonte 1) | SIM | |
| 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) | SIM | |
| Existem na empresa procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática do assédio? | SIM | |
| Prevenção de práticas discriminatórias | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
| Ocorreram situações de prática de assédio no trabalho? | NÃO | Não existiram queixas formais. |
| Se a resposta foi “sim”: A empresa conferiu o direito de indemnização à vítima de prática de assédio? | Não aplicável | |
| 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? | Não aplicável | |
| Se a resposta foi “sim”: A empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio? | Não aplicável | |
| 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 | Não aplicável | |

| | | |
|---|--------------|------------------|
|  | PLANO | Mod.233R0 |
|---|--------------|------------------|

| | |
|----------------------------------|------------------|
| PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO | Data: 13/09/2024 |
|----------------------------------|------------------|

| | | |
|---|-----------------|--|
| competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante? | | |
| Prevenção de práticas discriminatórias | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES |
| A empresa adotou código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho? | SIM | |
| Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaurou procedimento disciplinar? | Não aplicável | Não se registaram alegadas situações de assédio no trabalho, como tal não foram instaurados procedimento disciplinares . |

5. PLANO

Corporizando os princípios enunciados na Política de Igualdade de Género, apresentamos de seguida o Plano da Águas do Alto Minho, S.A., 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 é de 2025.

7. Monitorização

As medidas previstas no Plano para a Igualdade de Género são avaliadas e monitorizadas periodicamente pela Águas do Alto Minho, S.A. 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, expectativa e sugestões, analisá-las e consolidá-las de modo a poderem ser sujeitas à consideração superior ou à consideração geral dos restantes colaboradores, conforme aplicável;
- Monitorizar e identificar e priorizar os potenciais riscos, de acordo com a Matriz de Perigos e Avaliação de Riscos;
- Monitorizar a implementação das ações propostas no Anexo I do Plano;
- Analisar informações provenientes das partes interessadas e assegurar o seu tratamento;
- Reunir semestralmente ou quando necessário, registando e acompanhando os assuntos tratados bem como ações desencadeadas, sejam corretivas ou de melhoria;
- Garantir a avaliação dos riscos psicossociais, implementação de medidas corretivas e preventivas e respetiva monitorização;
- Na verificação de conformidade legal;
- Monitorização do registo de constatações da Sustentabilidade Empresarial e Auditoria Interna (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, 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

PLANO 2024 – Monitorização das Medidas a Implementar

PLANO 2025 – Medidas a Implementar

PLANO 2024 – Monitorização das Medidas a Implementar

I- Estratégia, Missão e Valores

| Objetivos | Medidas | Responsável | Direções/Áreas Envolvidas | Orçamento | Indicadores | Meta | Observações | Monitorização a 13/09/2024 |
|--|---|-------------------|---------------------------|------------------------|---|--|---|---|
| Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens. | Divulgação do compromisso da Águas do Alto Minho, S.A. com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente: Incorporar no Plano de Comunicação | RH CIEA | Todas | Sem custos específicos | O plano de comunicação tem inscrito ações para a promoção da igualdade entre homens e mulheres | Elaborar Plano de Comunicação para 2024. | Comunicação Interna com vídeos promocionais da IG. Promoção do gozo de parentalidade pelos homens. | Divulgado no site da empresa |
| Assegurar a implementação do Plano para a igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade. | Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens | ADM | Todas | Sem custos específicos | Monitorizar o plano | 2 monitorizações/ano (semestral) | | Elaborado o Plano de Ações para a Promoção da Saúde e Bem-estar, com monitorização da execução. |
| Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa. Envolver todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade. | Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade. | RH | STI/CIEA | Custo reduzido | N.º trabalhadores/as com acesso ao plano/N.º total de trabalhadores, N.º trabalhadores que tem conhecimento do Plano / N.º total de trabalhadores | Nova divulgação a 100% dos/as trabalhadores/as com acesso ao plano. | | Divulgado internamente |
| Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens. | Realização de iniciativas para debate de ideias sobre a promoção da igualdade entre homens e mulheres e a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional. | RH CIEA | Todas | Sem custos específicos | N.º de iniciativas | 2 iniciativas | Dar continuidade à estratégia de implementação destas iniciativas. | Agendada iniciativa para dia 20/11/2024 (agendamento da 2ª reunião até ao final do ano) |
| Participar ativamente em projetos com impacto na temática da igualdade e não discriminação | Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens | RH CIEA | Todas | Sem custos específicos | N.º de iniciativas | 1 iniciativa | Dar continuidade à estratégia de implementação destas iniciativas, numa perspectiva de melhoria contínua. | Realizada iniciativa - Engenheiras por 1 dia - 22/05/2024 |
| 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% | Dar continuidade à estratégia de implementação destas iniciativas, numa perspectiva de melhoria contínua. | Em curso |
| | Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação da empresa (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas) | CIEA | Todas | Sem custos específicos | Implementação e monitorização do Guia de Comunicação Inclusiva | 2 monitorizações/ano (semestral) | Dar continuidade à estratégia de implementação destas iniciativas, numa perspectiva de melhoria contínua. | Em curso |
| Operacionalizar o compromisso assumido para a Conciliação de vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores/as | Manter as certificações do sistema de gestão nas normas da Qualidade, Segurança no Trabalho, Responsabilidade Social e Conciliação. | RH SEAI | Todas | 3 000,00 € | Indicadores do SRE | Metas do SRE | - | Manutenção das certificações anteriores e alargamento da certificação ao Centro Operacional Norte |
| Manter informados os trabalhadores/as de forma acessível | Restruturação de espaço na intranet dedicado à temática da conciliação (protocolos, boas práticas, entre outros) | RH STI CIEA | Todas | Sem custos específicos | Área específica de Conciliação na intranet (reestruturada) | Disponibilização de novos conteúdos informativos e atualização dos existentes na área específica na intranet | - | Em curso. Esta ação transita para 2025 e será dinamizada na nova Intranet. |

2 - Igualdade no acesso a emprego

| Objetivos | Medidas | Responsável | Direções/Áreas Envolvidas | Orçamento | Indicadores | Meta | Observações | Monitorização a 13/09/2024 |
|---|--|-------------|---------------------------|---|---------------------------|---|--|--|
| Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens | Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamentos de género | RH | Todas | Incluído no orçamento afecto à rubrica de formação | N.º Chefias formadas | 100% Chefias envolvidas no processo de recrutamento | | Ação planeada até 31,12,2024, não sendo possível executar, transita para 2025. |
| 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 | I/ano | - | Sim, os recrutamentos são abertos a todos os géneros |
| Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego | Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação discriminatória (nomeadamente em função do sexo) | RH | Todas | Incluído no normal funcionamento do Sistema de Gestão Empresarial | N.º de não conformidades | N.º de não conformidades (SRE - conformidade legal) | Conforme Anual de Plano de Auditorias. | Não foram detetadas não conformidades |

3 - Formação inicial e contínua

| Objetivos | Medidas | Responsável | Direções/Áreas Envolvidas | Orçamento | Indicadores | Meta | Observações | Monitorização a 13/09/2024 |
|--|---|-------------|---------------------------|--|---|---------------------------|-------------|--|
| Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma | Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho. | RH | Todas | Incluído no orçamento afecto à formação | N.º de trabalhadores/as com formação sobre igualdade e não discriminação/ N.º total de trabalhadores /N.º de admissões com ações de acolhimento com divulgação dos princípios de igualdade, não discriminação e conciliação/N.º total de admissões. | 100% dos trabalhadores/as | - | Ação planeada até 31,12,2024, não sendo possível executar, transita para 2025. |
| Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa | Implementação de procedimento interno para que, em ações de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, seja concedida, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção | RH SEAI | Todas | Incluído no orçamento afecto à rubrica de formação | N.º de avaliações | I avaliação/ano | - | Promovidas várias ações de formação pela SEAI às equipas de Exploração. |

4 - Igualdade nas condições de trabalho

| Objetivos | Medidas | Responsável | Direções/Áreas Envolvidas | Orçamento | Indicadores | Meta | Observações | Monitorização a 13/09/2024 |
|--|--|-------------|---------------------------|------------------------|--|---|-------------|----------------------------|
| Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens | Monitorização anual dos resultados da avaliação de desempenho e eventual revisão do procedimento, de modo a garantir que exclui qualquer discriminação (direta ou indireta) | RH | Todas | Sem custos específicos | Relatório de diagnóstico e medidas corretivas adotadas (se necessárias) | 0 não conformidades | - | Em curso |
| | Divulgação do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade | RH | Todas | Sem custos específicos | N.º de trabalhadores/as abrangidos pela comunicação/ N.º total de trabalhadores/as | Informação disponível a 100% dos trabalhadores/as | - | Em curso |
| Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional | Elaboração e implementação de Programa de Mentoria | RH CIEA | Todas | A definir | Implementação até Junho de 2024 | Programa de Mentoria | - | Implementado |

5 - Proteção na parentalidade

| Objetivos | Medidas | Responsável | Direções/Áreas Envolvidas | Orçamento | Indicadores | Meta | Observações | Monitorização a 13/09/2024 |
|---|---|--------------------|---------------------------|------------------------|---|---|-------------|---|
| Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras. Incentivar os trabalhadores e as trabalhadoras a utilizar as licenças de parentalidade ao uso partilhado da licença parental inicial. | Afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação, incluindo as licenças, referente ao direito de parentalidade | RH CIEA SEAI | Todas | Sem custos específicos | N.º trabalhadores/as com acesso a toda a informação/N.º total de trabalhadores/as | Melhoria da informação disponibilizada a 100% dos/as trabalhadores/as | | Em curso. Em 2025 será dinamizada na nova Intranet. |

6 - Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

| Objetivos | Medidas | Responsável | Direções/Áreas Envolvidas | Orçamento | Indicadores | Meta | Observações | Monitorização a 13/09/2024 |
|---|---|-------------|---------------------------|------------------------|---|---|-------------|--|
| Promover a divulgação de protocolos que facilitem a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras | Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches, instituições para pessoas idosas) | RH CIEA | Todas | Sem custos específicos | N.º de trabalhadores/as com acesso à informação | Melhoria da informação disponibilizada a 100% dos/as trabalhadores/as | - | Em curso |
| Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares | Aplicação, por iniciativa própria, do regime de teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal | RH | Todas | Sem custos específicos | Procedimento elaborado e implementado | Avaliação do Regime de Teletrabalho em vigor | | Implementado de acordo com o regime em vigor |
| 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 | Promoção do horário flexível - Comunicação de esclarecimento sobre o funcionamento do horário flexível (áreas não abrangidas) | RH CIEA | Todas | Sem custos específicos | N.º iniciativas | I iniciativa/ano | | Em curso (novembro) |

PLANO 2024 – Monitorização das Medidas a Implementar

7 - Prevenção da prática de assédio no trabalho

| Objetivos | Medidas | Responsável | Direções/Áreas Envolvidas | Orçamento | Indicadores | Meta | Observações | Monitorização a 13/09/2024 |
|---|--|-------------|---------------------------|------------------------|--|---------------------------|-------------|--|
| Prevenir e combater o assédio no trabalho. Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora. | Conceção e lançamento de campanha de divulgação do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho a todos/as os/as trabalhadores/as, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade | RH CIEA | Todas | Sem custos específicos | N.º trabalhadores/as com acesso a informação e/ou sensibilização / N.º total de trabalhadores/as | 100% dos trabalhadores/as | | Divulgação da temática na Intranet segundo as diretrizes do Grupo AdP. Transita para 2025 campanha interna sobre o tema. |

PLANO 2025 - 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 Águas do Alto Minho, S.A. com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente: Incorporar no Plano de Comunicação | RH CIEA | Todas | Sem custos específicos | O plano de comunicação tem inscrito ações para a promoção da igualdade entre homens e mulheres | Elaborar Plano de Comunicação para 2025. | Comunicação Interna com vídeos promocionais da IG. Promoção do gozo de parentalidade pelos homens. |
| Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade. | Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens | ADM | Todas | Sem custos específicos | Monitorizar o plano | 2 monitorizações/ano (semestral) | Elaborado o Plano de Ações para a Promoção da Saúde e Bem-estar, com monitorização da execução. |
| Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa. Envolver todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade. | Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade. | RH | STI/CIEA | Custo reduzido | N.º trabalhadores/as com acesso ao plano/N.º total de trabalhadores N.º trabalhadores que tem conhecimento do Plano / N.º total de trabalhadores | Nova divulgação a 100% dos/as trabalhadores/as com acesso ao plano. | Reforçar a divulgação interna. |
| Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens. | Realização de iniciativas para debate de ideias sobre a promoção da igualdade entre homens e mulheres e a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional. | RH CIEA | Todas | Sem custos específicos | N.º de iniciativas | 2 iniciativa | Dar continuidade à estratégia de implementação destas iniciativas. |
| Participar ativamente em projetos com impacto na temática da igualdade e não discriminação | Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens | RH CIEA | Todas | Sem custos específicos | N.º de iniciativas | 1 iniciativa | Dar continuidade à estratégia de implementação destas iniciativas, numa perspetiva de melhoria contínua. |
| 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% | Dar continuidade à estratégia de implementação destas iniciativas, numa perspetiva de melhoria contínua. |
| | Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação da empresa (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas) | CIEA | Todas | Sem custos específicos | Implementação e monitorização do Guia de Comunicação Inclusiva | 2 monitorizações/ano (semestral) | Dar continuidade à estratégia de implementação destas iniciativas, numa perspetiva de melhoria contínua. |
| Operacionalizar o compromisso assumido para a Conciliação de vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores/as | Manter as certificações do sistema de gestão nas normas da Qualidade, Segurança no Trabalho, Responsabilidade Social e Conciliação. | RH SEAI | Todas | 3 500,00 € | Indicadores do SRE | Metas do SRE | - |
| Manter informados os trabalhadores/as de forma acessível | Restruturação de espaço na intranet dedicado à temática da conciliação (protocolos, boas práticas, entre outros) | RH STI CIEA | Todas | Sem custos específicos | Área específica de Conciliação na intranet (reestruturada) | Disponibilização de novos conteúdos informativos e atualização dos existentes na área específica na intranet | - |

PLANO 2025 - Medidas a Implementar

2 - Igualdade no acesso a emprego

| Objetivos | Medidas | Responsável | Direções/Áreas Envolvidas | Orçamento | Indicadores | Meta | Observações |
|---|--|-------------|---------------------------|---|---------------------------|---|--|
| Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens | Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamentos de género | RH | Todas | Incluído no orçamento afecto à rubrica de formação | N.º Chefias formadas | 100% Chefias envolvidas no processo de recrutamento | Team Day - Encontro Anual de Chefias. |
| 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 | I/ano | - |
| Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego | Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação discriminatória (nomeadamente em função do sexo) | RH | Todas | Incluído no normal funcionamento do Sistema de Gestão Empresarial | N.º de não conformidades | N.º de não conformidades (SRE - conformidade legal) | Conforme Anual de Plano de Auditorias. |

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 | Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho. | RH | Todas | Incluído no orçamento afecto à formação | N.º de trabalhadores/as com formação sobre igualdade e não discriminação/ N.º total de trabalhadores //N.º de admissões com ações de acolhimento com divulgação dos princípios de igualdade, não discriminação e conciliação/N.º total de admissões. | 100% dos trabalhadores/as | - |
| Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa | Implementação de procedimento interno para que, em ações de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, seja concedida, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção | RH SEAI | Todas | Incluído no orçamento afecto à rubrica de formação | N.º de avaliações | I avaliação/ano | - |

PLANO 2025 - Medidas a Implementar

4 - Igualdade nas condições de trabalho

| Objetivos | Medidas | Responsável | Direções/Áreas Envolvidas | Orçamento | Indicadores | Meta | Observações |
|--|--|-------------|---------------------------|------------------------|--|---|-------------|
| Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens | Monitorização anual dos resultados da avaliação de desempenho e eventual revisão do procedimento, de modo a garantir que exclui qualquer discriminação (direta ou indireta) | RH | Todas | Sem custos específicos | Relatório de diagnóstico e medidas corretivas adotadas (se necessárias) | 0 não conformidades | - |
| | Divulgação do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade | RH | Todas | Sem custos específicos | N.º de trabalhadores/as abrangidos pela comunicação/ N.º total de trabalhadores/as | Informação disponível a 100% dos trabalhadores/as | - |
| Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional | Elaboração e implementação de Programa de Mentoria | RH CIEA | Todas | Custos reduzidos | Implementação em linha com o cronograma do grupo AdP | Programa de Mentoria | - |

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. | Afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação, incluindo as licenças, referente ao direito de parentalidade | RH CIEA SEAI | Todas | Sem custos específicos | N.º trabalhadores/as com acesso a toda a informação/N.º total de trabalhadores/as | Melhoria da informação disponibilizada a 100% dos/as trabalhadores/as | |

PLANO 2025 - Medidas a Implementar

6 - Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

| Objetivos | Medidas | Responsável | Direções/Áreas Envolvidas | Orçamento | Indicadores | Meta | Observações |
|---|---|-------------|---------------------------|------------------------|---|---|-------------|
| Promover a divulgação de protocolos que facilitem a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras | Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas) | RH CIEA | Todas | Sem custos específicos | N.º de trabalhadores/as com acesso à informação | Melhoria da informação disponibilizada a 100% dos/as trabalhadores/as | - |
| Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares | Aplicação, por iniciativa própria, do regime de teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal | RH | Todas | Sem custos específicos | Procedimento elaborado e implementado | Avaliação do Regime de Teletrabalho em vigor | |
| 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 | Promoção do horário flexível - Divulgação da brochura da conciliação | RH | Todas | Sem custos específicos | N.º iniciativas | 1 iniciativa/ano | |

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. | Conceção e lançamento de campanha de divulgação do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho a todos/as os/as trabalhadores/as, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade | RH CIEA | Todas | Sem custos específicos | N.º trabalhadores/as com acesso a informação e/ou sensibilização / N.º total de trabalhadores/as | 100% dos trabalhadores/as | |