



PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO (IG)

2026



Elaborado

Verificado

Aprovado

Assinatura

Beatriz Rodrigues

Florbele Pereira

[Signature]



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.

**PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO**

Data: 11/09/2025

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. (2024)

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 2024, de acordo com o seguinte:

Quadro I - Número total de trabalhadores/as no ativo (2024)

Número total de trabalhadores/as no ativo	Mulher	Homem	Total
Águas do Alto Minho, S.A.	62	116	178

Quadro II - Número total de trabalhadores/as no ativo por categoria profissional (2024)

Caracterização por categoria profissional	Mulher	Homem
Chefia	5	2
Chefia intermédia	7	7
Técnico de apoio administrativo	31	16
Técnico operacional	4	84
Técnico Superior ou equiparado	15	7

Quadro I - Número total de pessoas que integram os Órgãos Sociais – Conselho de administração e Conselho Fiscal (2024)

Órgãos Sociais	Mulher	Homem	Total
Conselho de Administração	2	3	5
Conselho Fiscal	2	1	3



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.


PLANO
Mod.233R0
PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO
Data: 11/09/2025

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	A empresa coopera e apoia as entidades públicas, tendo já

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

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

Data: 11/09/2025

		participado no Projeto Bridges (Partilha experiências)
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

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

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

Data: 11/09/2025

No período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção?	SIM	
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



PLANO

Mod.233R0

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

Data: 11/09/2025

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


PLANO
Mod.233R0
PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO
Data: 11/09/2025

		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 promove e comparticipa formações avançadas.


PLANO
Mod.233R0
PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO
Data: 11/09/2025

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 das 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?	SIM	A empresa participou na VI Feira de Educação, Ciência e Tecnologia, prevendo a continuação de novas ações junto da 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: 1	Mulheres: 2
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	

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

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

Data: 11/09/2025

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

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

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

Data: 11/09/2025

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	
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	

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

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

Data: 11/09/2025

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	Através do ACT e divulgação interna.
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


PLANO
Mod.233R0
PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO
Data: 11/09/2025

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	
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	
Subdimensão: Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES
Prevenção de práticas discriminatórias		


PLANO
Mod.233R0
PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO
Data: 11/09/2025

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


PLANO
Mod.233R0
PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO
Data: 11/09/2025

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 online (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	

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

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO	Data: 11/09/2025
---	------------------

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: 11/09/2025

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,

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

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

Data: 11/09/2025

		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, bullying, stalking e outras formas de violência de género no trabalho? (Fonte I)	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 I)	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	

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

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

Data: 11/09/2025

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 competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante?	Não aplicável	
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

**PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO**

Data: 11/09/2025

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 2026.

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, expetativa 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;

**PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO**

Data: 11/09/2025

- 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.



PLANO

Mod.233R0

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

Data: 11/09/2025

Anexo I

PLANO 2025 – Monitorização das Medidas a Implementar

PLANO 2026 – Medidas a Implementar

PLANO 2025 – Monitorização das Medidas a Implementar

I - Estratégia, Missão e Valores

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções/Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações	Monitorização a 11/05/25
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.	Em curso
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	ADMI	Todas	Sem custos específicos	Monitorizar o plano	2 monitorizações/ano (semestral)		Elaborado o plano de ações para a promoção de 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 afiação em locais internos de reconhecida visibilidade.	RH	STICIEA	Custo reduzido	N.º trabalhadoras com acesso ao plano/N.º total de trabalhadores* N.º de iniciativas 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.	
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.	Está prevista a realização de atividades relacionadas com a temática até ao final do ano
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo. Combater 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 trabalhadoras e trabalhadores abrangidos por ações de sensibilização e o total de trabalhadoras e trabalhadores da empresa, no ano em referência	100%	Dar continuidade à estratégia de implementação destas iniciativas, numa perspetiva 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 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	3.000,001	Indicadores do SRE	Metas do SRE		Monitorização das certificações anteriores
Manter informados os trabalhadores de forma acessível	Reestruturação 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

PLANO 2025 – Monitorização das Medidas a Implementar

2 - Igualdade no acesso a emprego

Objetivos	Medidas	Responsável	Dirigentes/Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Metas	Observações	Monitorização a 11/09/25
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 Cheffas formadas	100% Cheffas envolvidas no processo de recrutamento	Agendado team day - Encontro anual de cheffas	Agendado para o 4º trimestre
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	1/ano		Recrutamentos 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, directa ou indirectamente, 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	Dirigentes/Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Metas	Observações	Monitorização a 11/09/25
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a norma	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 trabalhadoras/es 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 trabalhadoras/es	-	Ação planeada até 31.12.25, não sendo possível executar transita para 2026.
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 trabalhadoras/es de um dos sexos, seja concedida, sempre que se justifique, preferência a trabalhadoras/es 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	1 avaliação/ano	-	Em curso - ação de promoção a realizar até ao final de 2025

PLANO 2025 – Monitorização das Medidas a Implementar

4 - Igualdade nas condições de trabalho

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções/Áreas Envolvidas	Organismo	Indicadores	Meta	Observações	Monitorização a 11/09/25
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 existam quaisquer 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 afinação em locais internos de reconhecida visibilidade	RH	Todas	Sem custos específicos	N.º de trabalhadoras/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 Mentora	RH C/IEA	Todas	A definir	Implementação até junho de 2023	Programa de Mentora		Implementado - programa Grupo Adp

5 - Proteção na parentalidade

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções/Áreas Envolvidas	Organismo	Indicadores	Meta	Observações	Monitorização a 11/09/25
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras. Incentivar os trabalhadores e homens ao uso partilhado da licença parental inicial.	Alinhamento 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 C/IEA SEAI	Todas	Sem custos específicos	N.º trabalhadoras/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 - dependente da nova intranet

PLANO 2025 – Monitorização das Medidas a Implementar

6 - Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções/Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações	Monitorização a 11/09/25
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 deimas, 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 das 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 das que têm responsabilidades familiares	Promoção do horário flexível - Divulgação da brochura da conciliação	RH	Todas	Sem custos específicos	N.º iniciativas	1 iniciativa/ano		Em curso

7 - Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objetivos	Medidas	Responsável	Direções/Áreas Envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações	Monitorização a 11/09/25
Prevenir e combater o assédio no trabalho, 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		Sim, foi divulgado no grupo Adp - campanha interna em desenvolvimento

PLANO 2026 – Medidas a Implementar

I - Estratégia, Missão e Valores

Objetivos	Medidas	Responsável	Dirigentes/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 em anexo às ações para a promoção da igualdade entre homens e mulheres	Elaborar Plano de Comunicação para 2024.	Comunicação interna com vídeos promocionais do IC. Promoção do posto 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	Toda	Sem custos específicos	Monitorizar o plano	2 monitorizações/plano (semestral)	
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 site eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afiliação em locais internos de reconhecida visibilidade	RH	STUCIEA	Custo nillado	N.º trabalhadoras com acesso ao plano/N.º total de trabalhadoras/N.º trabalhadores que têm conhecimento do Plano / N.º total de trabalhadores	Nova divulgação a 100% das trabalhadoras com acesso ao plano.	
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Realização de iniciativas para debate de ideias sobre a promoção da igualdade entre homens e mulheres e a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.	RH CIEA	Toda	Sem custos específicos	N.º de iniciativas	2 iniciativas	Dar continuidade à estratégia de implementação destas iniciativas.
Paricipar 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 prossigam o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens	RH CIEA	Toda	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 igualdade 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 SEAU	Toda	Custos de formação	Rácio entre o número de trabalhadoras e trabalhadores abrangidos/as por ações de sensibilização e o total de trabalhadoras e trabalhadores 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.: reuniões, registos, avisos da internet, portais, comunicações, emails, imagens veiculadas)	CIEA	Toda	Sem custos específicos	Implementação e monitorização do Guia de Comunicação Inclusiva	2 monitorizações/plano (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 SEAU	Toda	3 000,00 €	Indicadores do SRE	Metas do SRE	
Manter informados os trabalhadores/as de forma acessível	Restauração de espaço na intranet dedicado à temática da conciliação (protocolos, boas práticas, entre outros)	RH STI CIEA	Toda	Sem custos específicos	Área específica de Conciliação na intranet (reestruturada)	Disponibilização de novos conteúdos informativos e atualização dos existentes na área específica na intranet	
Promover maior envolvimento das chefias no Plano de Igualdade	Inclusão de metas de igualdade nos objetivos anuais de desempenho das chefias intermédias.	RH + Direções	Toda	Sem custos específicos	% de chefias com metas de igualdade integradas.	100% das chefias até 2026	

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 Chefes formados	100% Chefes envolvidos no processo de recrutamento	Team Day - Encontro Anual de Chefes.
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens	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	1/ano	
Contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	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.
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Garantir que, sempre que possível, os júris/painéis de recrutamento tenham representação de ambos os sexos.	RH	Todas	Sem custos específicos	% de painéis de recrutamento com diversidade de género	100%	
Assegurar diversidade nos painéis de recrutamento	Criação de um relatório anual com dados desagregados por género sobre candidaturas recebidas, entrevistas realizadas e contratações efetivas.	RH	Todas	Sem custos específicos	Relatório publicado	1 relatório/ano	
Monitorizar indicadores de género no acesso ao emprego							

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 consoantes 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 desagregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Implementação de procedimento interno para que, em ações de formação profissional dirigidas a profissão exercida predominantemente por trabalhadoras de um dos sexos, seja concedida, sempre que se justifique, preferência a trabalhadoras do sexo com menor representação na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, a trabalhadora com estoridade 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	1 avaliação/ano	
Sensibilizar a líderes e gestores para a igualdade de género	Sessões de formação específicas para chefes sobre inclusão, preconceitos inconscientes e promoção da igualdade	RH SEAI	Todas	Incluído no orçamento afecto à formação e desenvolvimento	N.º chefes	1 ano	
Integrar a igualdade de género nos planos de carreira	Revisão dos planos de desenvolvimento profissional para assegurar oportunidades equitativas entre géneros	RH SEAI	Todas	Incluído no orçamento afecto à formação e desenvolvimento	N.º total de planos	1 ano	

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)	O 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 afiação em locais internos de reconhecida visibilidade	RH	Todas	Sem custos específicos	N.º de trabalhadoras/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	A definir	Implementação até junho de 2026	Programa de Mentoria	
Garantir oportunidades equitativas de promoção	Monitorização anual da distribuição de promoções entre mulheres e homens; ajustes de políticas internas se houver	RH	Todas	Sem custos específicos	Porcentagem de promoções por género / Porcentagem total	Inclusão dos valores no relatório anual	
Flexibilidade e conciliação da vida profissional e pessoal	Revisão e promoção de políticas de teletrabalho, horários flexíveis e licenças parentais	RH	Todas	Sem custos específicos	Porcentagem de trabalhadores/os a beneficiar das políticas	Inclusão dos valores no relatório anual	

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.	Afiação 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	

6 - Conciliação entre 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	Melhora 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	
Incentivar práticas de saúde e bem-estar	Sessões de gestão de stress e bem-estar, com enfoque no equilíbrio trabalho/família	RH	Todas	Custos reduzidos	Nº de iniciativas / taxa de participação	Inclusão dos valores no relatório anual	
Garantir a participação equilibrada de mulheres e homens em posições de decisão	Monitorização da progressão de carreira por género e adoção de medidas de correção, se necessário	RH	Todas	Sem custos específicos	Nº de iniciativas / taxa de participação	% idêntica entre homens e mulheres	

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.	Concessão 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 afinação 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	
Promover a capacitação em matéria de assédio e igualdade	Realização de formações anuais para todos/as os/as trabalhadores/as sobre prevenção, identificação e atuação em casos de assédio	RH CIEA	Todas	Sem custos específicos	Nº de ações de formação realizadas / taxa de participação	100% dos trabalhadores	
Monitorizar e avaliar práticas organizacionais	Aplicação de questionários de clima organizacional e segurança psicológica para identificar riscos de assédio	RH CIEA	Todas	Sem custos específicos	Nº de questionários respondidos / análise de resultados	1 avaliação/ano	
Reforçar a cultura de respeito e igualdade	Inclusão do tema da prevenção do assédio nas comunicações internas (newsletters, eventos, manuais de boas práticas)	RH CIEA	Todas	Sem custos específicos	Nº de comunicações realizadas	Pelo menos 3 comunicações/ano	