PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2024

AdP VALOR
Grupo Águas de Portugal

AdP VALOR PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO (IG) 2024

1. ENQUADRAMENTO

1.1 O GRUPO ADP. LEGISLAÇÃO DE IG APLICÁVEL

O Grupo Águas de Portugal (Grupo AdP) é um grupo empresarial de capitais exclusivamente públicos, que funciona como o instrumento empresarial do Estado para a concretização das políticas públicas e dos objetivos nacionais nos domínios do setor do ambiente. Os seus objetivos são determinados pelas políticas governamentais 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, de 8 de março, 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 nº 2 do artigo 50.º do Decreto-Lei n.º 133/2013 de 3 de outubro determina igualmente que as empresas públicas adotem planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

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

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

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

Pretende-se com este Plano dar cumprimento ao previsto no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

1.2 RESPONSABILIDADES

Desde 2014 que a Comissão Executiva da Holding formalizou a Política de Igualdade de Género do Grupo AdP, e as empresas elaboraram os seus primeiros Planos para a Igualdade de Género. Em 2020 foi revista a Política de Igualdade de Género do Grupo, que foi repassada para todas as empresas do Grupo. De forma a dar cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que veio regulamentar a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e face à publicação de um Guião para a elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos da já referida Lei, a AdP VALOR realizou em 2023 o autodiagnóstico da situação das mulheres e dos homens na AdP VALOR e que, juntamente com a monitorização (de janeiro a setembro) do Plano de 2023, serviu de *input* para a elaboração do Plano para a Igualdade de Género 2024.

1.3 CARACTERIZAÇÃO DO GRUPO ADP (A DEZEMBRO DE 2022)

A 31 de dezembro de 2022, o Grupo era constituído por 19 empresas, das quais 13 entidades gestoras de sistemas de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais e duas empresas fora de Portugal. O número total de trabalhadores/as era 3.742, 3.661 no ativo, 1.082mulheres (30%) e 2.579 homens (70%).

Quadro1 - Número total de trabalhadores/as no ativo por empresa (2022)

Número total de trabalhadores/as no ativo por empresa (2022)	*Mulher*	*Homem*	*Total*
Águas do Norte	155	435	590
Águas do Douro e Paiva	56	92	148
Simdouro	10	67	77
Águas da Região de Aveiro	100	181	281
Águas do Centro Litoral	52	183	235
EPAL e Águas do Vale do Tejo	278	769	1047
Águas do Tejo Atlântico	123	283	406
Simarsul	31	88	119
Águas de Portugal SGPS, AdP VALOR, AdP ENERGIAS e AdP Internacional	88	81	169
Águas de Santo André	22	44	66
Águas Públicas do Alentejo	29	123	152
Águas do Algarve	78	117	195
Águas do Alto Minho	60	116	176

Quadro II - Número total de trabalhadores/as no ativo por segmento (2022)

Caracterização por segmento	Mulher	Homem
Chefias de 1ª linha (Dirigentes Superiores de 1º grau)	76	88
Chefias intermédias (Direção Intermédia de 1º grau)	142	217
Quadros Superiores (Pessoal Técnico Superior)	541	351
Operacionais (Pessoal Assistente Operacional)	75	1565
Técnicos (Pessoal Assistente Técnico)	248	358

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 13°, e constitui um princípio fundamental do direito comunitário considerado no artigo 2° 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.

O Grupo Águas de Portugal, 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. Esta inclusão 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, a política de Integridade, o próprio Código de Ética e Conduta, o Acordo Coletivo de Trabalho, as certificações na norma de Responsabilidade Social SA8000 e de Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal NP 4552:2016, 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 Compromisso de Sustentabilidade do Grupo AdP assume os Objetivos de "Garantir a igualdade de oportunidades e promover a diversidade e inclusão" e de "Promover o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal".

De forma a solidificar o seu posicionamento a Águas de Portugal formalizou em 2017, a adesão ao Fórum Empresas para a Igualdade reforçando o compromisso de promoção da igualdade de género e de melhoria ao nível da sustentabilidade, da justiça organizacional e da satisfação dos/as seus/as trabalhadores/as. Com esta adesão, a Águas de Portugal compromete-se a desenvolver ações de promoção de igualdade de género, assumindo compromissos de melhoria em dimensões que incorporam os princípios da igualdade e da não discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, bem como na conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar e proteção na parentalidade.

Atento às iniciativas em áreas sensíveis com os direitos humanos, as práticas laborais, a proteção do ambiente e a transparência, em 2009 o Grupo AdP adere ao *Global Compact*, e desde então reforça anualmente o seu compromisso com os princípios assumidos.

Em 2016 integra a Aliança para os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável e em 2017 torna-se embaixador na Aliança para os ODS6 – Água Potável e Saneamento. Também em 2016 subscreveu a Carta Portuguesa para a Diversidade, iniciativa da União Europeia, com o objetivo de encorajar os empregadores a implementar e desenvolver políticas e práticas internas de promoção da diversidade e em 2021 torna-se associado da APPDI – Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão. Também em 2021 efetiva a sua adesão ao GRACE – Associação Empresas Responsáveis

A Águas de Portugal é uma das organizações bandeira do Pacto da Conciliação, com oito empresas, de onde se destaca a AdP VALOR, certificadas na norma NP 4552: 2016 - Sistema de Gestão de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

3. CARACTERIZAÇÃO DA ADP VALOR (A DEZEMBRO DE 2022)

Quadro III - Número total de trabalhadores/as no ativo por empresa (2022)

Número total de trabalhadores/as no ativo (2022)	Mulher	Homem	Total
AdP VALOR – Serviços Ambientais, S.A.	8	15	23

Quadro IV - Número total de trabalhadores/as no ativo por segmento (2022)

Caracterização por segmento	Mulher	Homem
Chefias de 1ª linha (Dirigentes Superiores de 1° grau)	1	1
Chefias intermédias (Direção Intermédia de 1° grau)	0	3
Quadros Superiores (Pessoal Técnico Superior)	6	10
Operacionais (Pessoal Assistente Operacional)	0	0
Técnicos (Pessoal Assistente Técnico)	1	1

4. PLANO

Corporizando os princípios enunciados na Política de Igualdade de Género, apresentamos de seguida o Plano da AdP VALOR, 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 entidades/órgãos responsáveis pela sua execução.

Plano - *Ver anexos*

5. PERÍODO DE VIGÊNCIA

O período de vigência deste plano é o ano de 2023.

6. MONITORIZAÇÃO

As medidas previstas no Plano de Igualdade de Género são avaliadas e monitorizadas periodicamente pela AdP VALOR e pelas Direções DSRS e DRH da AdP SGPS de forma a assegurar o seu cumprimento e a identificar oportunidades de melhoria.

Este acompanhamento é assegurado de diversas formas, nomeadamente:

- Pela Equipa de Desempenho Social[1] acometida das seguintes funções:

  - Monitorizar continuamente o cumprimento dos requisitos da norma SA8000 e a implementação efetiva do sistema de gestão de responsabilidade social no cumprimento da política da empresa;
  - Recolher informação relativa às necessidades, preocupações, expetativa e sugestões provenientes das partes interessadas, de modo a poderem ser consideradas nas avaliações periódicas de risco;
  - Monitorizar, identificar e priorizar os potenciais riscos para a conformidade com a norma SA8000 e propor ações para adequada gestão dos mesmos;
  - Monitorizar a implementação das ações corretivas e preventivas propostas;
  - Reunir semestralmente, ou quando necessário, para análise crítica de toda a informação relacionada com o Sistema e eventual proposta de ações para fortalecimento da implementação da norma;
  - Participar nas auditorias internas ao sistema de gestão de responsabilidade social.
  - Elaborar anualmente um Relatório de Desempenho Social contendo informação relativa ao desempenho e aos benefícios das ações tomadas para a atender à norma, incluindo o resumo das ações corretivas e preventivas identificadas, bem como informação relevante relativa à monitorização do Plano de Igualdade de Género e questões ligadas à norma da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal que se cruzem com os temas da SA 8000.;

- Nas auditorias interna e externas ao Sistema Integrado de Gestão Empresarial, nomeadamente das normas de Responsabilidade Social SA8000 e Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal NP4552;

- Na verificação de conformidade legal;

[1] A Equipa de Desempenho Social é composta por trabalhadores e trabalhadoras de diversas direções (ex. Direção de Sustentabilidade de Responsabilidade Social, Direção de Auditoria, Direção de RH)

- Na monitorização do registo de constatações do SRE (Não conformidades, Sugestões,
- Reclamações, Oportunidade de Melhoria);

- Pela Comissão de Ética.

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

O Acordo Coletivo de Trabalho, em vigor desde 2018, resultante do Diálogo Social com as Estruturas representativas dos Trabalhadores e das Trabalhadoras e da Organização, salvaguarda no Capítulo IV, a Igualdade e a não-discriminação.

A existência de um sistema robusto de Gestão Integrado (Responsabilidade Social, Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, Qualidade, Segurança e Ambiente) 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, tem sido uma importante ferramenta de auscultação, que tem permitido 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, sendo que anualmente uma das auditorias externas no âmbito da Responsabilidade Social é realizada sem aviso prévio da organização, é outro fator de monitorização muito relevante. Durante as auditorias externas da Responsabilidade Social SA 8000 e da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, norma 4552, são realizadas entrevistas (confidenciais) aos trabalhadores e trabalhadoras. O resultado da monitorização dá resposta aos indicadores, integrados no sistema de gestão.

Anexo I

Monitorização do Plano de Igualdade 2023

AdP VALOR - Serviços Ambientais, S.A.

Plano 2023- Monitorização

1- Estratégia, Missão e Valores

Setembro de 2023

Objectivo 2023	Medidas 2023	Departamento responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Metas	Indicadores	Monitorização
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	DSRS+DC	Todos	€ -	100% dos trabalhadores/as com acesso ao Plano	N.º trabalhadores/as com acesso ao plano/N.º total de trabalhadores N.º trabalhadores que tem conhecimento do Plano / N.º total de trabalhadores	**100%** dos trabalhadores da sede com acesso ao Plano (via site e via portal). Em Março de 2023 foi feita a divulgação do Plano na Consulta aos trabalhadores/as SRE. O Plano foi também divulgado no âmbito da Campanha "AdP por Nós - Fazer a diferença".
Garantir a igualdade de oportunidades e promover a diversidade e a inclusão	Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	CE	DSRS	€ -	2 monitorizações/ano (semestral)	Monitorizar o plano	Cumprida a monitorização do 1º semestre. Prevista a realização de nova monitorização no final do ano.
Garantir a igualdade de oportunidades e promover a diversidade e a inclusão	Garantir o cumprimento do Plano anual para a Igualdade de Género	DSRS	Todos	€ -	100% em 2023	N.º acções cumpridas/N.º total de acções	86% Avaliação do cumprimento (até à data). Realçamos que não foram detectados incumprimentos na auditoria interna de Conciliação e nas auditorias interna e externa de SA 8000 (nomeadamente nas entrevistas individuais a trabalhadores/as).
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo	Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação da empresa (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)	DSRS+DC	Todos	€ -	2 monitorizações/ano (semestral)	Monitorização de Comunicação Inclusiva	4 monitorizações: Foram feitas monitorizações aos documentos publicados no 1º semestre (R&C e RS), ambos com linguagem inclusiva, às newsletters "Mundo AdP" e à campanha "AdP por Nós - Fazer a Diferença".
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	DSRS	Todos	€ -	3 iniciativas	N.º de iniciativas	3 iniciativas: Girl Move; iniciativas no âmbito do iGen e APPDI
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.	DSRS	Todos	€ -	Metas do SRE	Indicadores do SRE	A AdP SGPS manteve a certificação nas normas de Qualidade, Segurança no Trabalho, Responsabilidade Social e Conciliação, cumprindo os indicadores previstos no sistema de gestão.
Assegurar a informação a todos os trabalhadores/as de forma acessível.	Manter actualizado o espaço de intranet dedicado à temática da conciliação e da Igualdade de Género (direitos, deveres e benefícios)	DC	DC+DSRS+DRH	€ -	2 monitorizações/ano (semestral)	Monitorizar a intranet	1 monitorização: Foi feita uma monitorização em Julho ao portal interno: toda a informação refernte à conciliação, onde se inclui a temática da IG está actualizada, incluindo a consulta a trabalhadores/as no âmbito do SRE. Está previsto realizar uma nova monitorização no final do segundo semestre.
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Rever a Política de Igualdade de Género, alargando o seu âmbito à Diversidade, Equidade e Inclusão	DSRS+DRH	DSRS+DRH	€ -	Política revista em 2023	Política revista em 2023	Será revista no 4.º trimestre de 2023
Garantir uma comunicação interna transversal e eficaz	Promover o diálogo através da auscultação: Consultar os trabalhadores/as sobre o grau de satisfação com as políticas e medidas relativas às dimensões de diversidade e igualdade, ética e conciliação implementadas	DSRS	Todos	€ -	1 auscultação/ano	N.º de auscultações	1 auscultação relaizada: Foi realizado em Março de 2023 no âmbito da consulta a trabalhadores/as SRE (56% trabalhadores/as satisfeitos com as medidas implementadas relativas à Igualdade de Género; 10% não estão satisfeitos e 34% não têm opinião)

AdP VALOR - Serviços Ambientais, S.A.

Plano 2023- Monitorização

2 - Igualdade no acesso a emprego

Objectivo 2023	Medidas 2023	Departamento responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Metas	Indicadores	Monitorização
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 contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação discriminatória (nomeadamente em função do sexo)	DRH	Todos	Incluído no normal funcionamento do Sistema de Gestão Empresarial	N.º de não conformidades (SRE - conformidade legal)	N.º de não conformidades	0 não conformidades: Não foram detectadas não conformidades nesta temática nas auditorias de SA 8000 e nas de conciliação.
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Colocar *disclaimer* relativo à Diversidade e Inclusão nos anúncios de oferta de emprego	DRH	DRH	€ -	100%	N.º de anúncios com disclaimer/N.º total de anúncios	Implementado no 3.º trimestre de 2023
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens	Empoderamento profissional de jovens mulheres, através de parcerias	DSRS+DRH	DSRS+DRH	€ -	1 iniciativa	N.º de iniciativas	2 iniciativas: Iniciativa "Engenheiras por um dia" e "Girl Move"
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho	Desenvolver conteúdos relacionados com os princípios da igualdade, não discriminação e conciliação, para o acolhimento de novos trabalhadores/as.	DSRS+DRH	DRH+DC	Incluído no orçamento afecto à formação	Conteúdos desenvolvidos	Conteúdos desenvolvidos	100% dos novos trabalhadores/as receberam o manual de acolhimento (nova versão) onde se encontram conteúdos referentes à igualdade de género, à responsabilidade social, ética e conciliação. Campanha "AdP por Nós - Fazer a Diferença"

3 - Formação inicial e contínua

Objectivo 2023	Medidas 2023	Departamento responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Metas	Indicadores	Monitorização
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Integração de um módulo de formação sobre diversidade, equidade e inclusão (onde se inclui a dimensão da 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	DSRS+DRH	Todos	0	Módulo incluído no plano de formação	Módulo incluído no plano de formação	A formação anual associada ao processo de avaliação de desempenho, inclui algumas destas temáticas
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Sensibilizar os/as colaboradores/as em Igualdade, não discriminação e conciliação, incluindo diversidade e inclusão. Poderão ser feitas através de e-learning	DSRS+DRH	Todos	Incluído no orçamento afecto à formação	100% dos trabalhadores/as	N.º de trabalhadores formados/ N.º trabalhadores x 100	Em fevereiro de 2023 95% dos trabalhadores/as da sede tiveram formação em enviesamentos na avaliação de desempenho. Em 2023, entre outras sessões de desenvolvimento e crescimento pessoal e profissional, houve AdP Talks, sobre "Como aumentar o rendimento pessoal disponível" e "Microsoft Planner, to do and list", disponibilizada a todos os trabalhadores/as. Estas sessões estão disponíveis no portal Foram realizadas sessões de acolhimento aos novos trabalhadores/as da sede, onde entre outros temas, foi abordado a Conciliação. A DSRS teve formação na norma 4552 na versão de 2022. O focal point das empresas AdP VALOR terá formação na norma durante o segundo semestre de 2023. A DSRS participou em workshops/sensibilizações no âmbito da Diversidade e Inclusão.

AdP VALOR - Serviços Ambientais, S.A.

Plano 2023- Monitorização

4 - Igualdade nas condições de trabalho

Objectivo 2023	Medidas 2023	Departamento responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Metas	Indicadores	Monitorização
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Divulgação do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	DRH	Todos	€ -	Informação disponível a 100% dos trabalhadores/as	N.º de trabalhadores/as abrangidos pela comunicação/ N.º total de trabalhadores/as	100%
Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Promover a igualdade entre mulheres e homens em cargos de decisão	CA	-	€ -	33% (40% até 2030)	N.º mulheres em cargos de decisão/ N.º cargos de decisão x 100	50% - Conselho de Administração e Direções
Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Divulgação de canais de comunicação que permitam a apresentação de sugestões por parte dos trabalhadores/as.	DSRS	Todos	€ -	1 divulgação /ano	N.º de divulgações	1 divulgação aquando da consulta a trabalhadores/as SRE
Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação	Elaborar um programa de promoção de diversidade, equidade e inclusão	DSRS	Todos	€ -	Julho de 2023	Elaboração do Plano	Previsto realizar no 4.º trimestre de 2023

5 - Proteção na parentalidade

Objectivo 2023	Medidas 2023	Departamento responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Metas	Indicadores	Monitorização
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Divulgação de forma adequada e actualizada, de toda a informação sobre a legislação, incluindo as licenças, referente ao direito de parentalidade	DSRS+DRH+DC	Todos	€ -	Informação disponível a 100% dos/as trabalhadores/as	N.º trabalhadores/as com acesso a toda a informação/N.º total de trabalhadores/as	100% dos trabalhadores/as tem acesso ao portal interno onde se encontra o guia da parentalidade. No edifício sede a informação encontra-se disponível para consulta em formato papel.

AdP VALOR - Serviços Ambientais, S.A.

Plano 2023- Monitorização

6 - Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Objectivo 2023	Medidas 2023	Departamento responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Metas	Indicadores	Monitorização
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Celebrar protocolos com entidades externas, que tragam valor acrescentado aos colaboradores na gestão das suas necessidades.	DSRS+DRH	Todos	Variável de acordo com as medidas implementadas	Metas do SGC	Indicadores do SGC	Existe um conjunto de protocolos em vigor. Foi criado um grupo de trabalho que visa promover a implementação de protocolos que tragam valor acrescentado aos colaboradores na gestão das suas necessidades.
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Desenvolver iniciativas que promovam a conciliação	DSRS+DRH	Todos	Variável de acordo com as medidas implementadas	Metas do SGC	Indicadores do SGC	Em 2023 foi feita uma revisão ao regulamento de teletrabalho. Foi feita uma adequação do horário flexivel de forma a ir de encontro às necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos nossos/as trabalhadores/as. As restantes medidas mantiveram-se em vigor.
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Divulgar as boas práticas e benefícios existentes na empresa relativamente à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.	DSRS+DRH	Todos	Variável de acordo com as medidas implementadas	Metas do SGC	Indicadores do SGC	As boas práticas e benefícios existentes na empresa relativamente à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional foram divulgadas no âmbito da campanha "AdP por Nós - Fazer a diferença" e encontram-se disponíveis para consulta no portal. Sempre que é oportuno as medidas são divulgadas individualmente nos diversos canais internos.
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras.	Realizar ações de Voluntariado corporativo relacionados com a Igualdade, não discriminação, conciliação e empreendedorismo feminino.	Comité de Voluntariado + DSRS	Todos	€ 1 000,00	n.º de ações	2 acções/ano	Previsto para o 4.º trimestre de 2023.
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	DRH	Todos	€ -	Implementação de procedimento	Procedimento elaborado e implementado	Procedimento revisto e implementado no 2º trimestre de 2023

AdP VALOR - Serviços Ambientais, S.A.

Plano 2023- Monitorização

7 - Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objectivo 2023	Medidas 2023	Departamento responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Metas	Indicadores	Monitorização
Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	Garantir a formação em controlo do risco e conduta e ética para todos/as os trabalhadores, assegurando a prevenção e combate ao assédio no trabalho a todos/as os/as trabalhadores/as	Comissão de Ética + DRH	Todos	Incluído no orçamento afecto à formação	20% - 2023	N.º trabalhadores/as com acesso a informação e/ou sensibilização / N.º total de trabalhadores/as	18% de trabalhadores formados - A informação está diponível a 100% dos trabalhadores no portal interno e no site, bem como na Campanha "AdP por Nós - Fazer a diferença".
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	Divulgação dos canais de comunicação com a Comissão de Ética	Comissão de Ética + DSRS	Todos	€ -	2 divulgações/ano	N.º de divulgações	1 Divulgação: Foi feita divulgação no âmbito da Campanha "AdP por Nós - Fazer a diferença". Está previsto realizar nova divulgação no 4.º trimestre de 2023.

Anexo II

Autodiagnóstico para a igualdade entre mulheres e homens na AdP VALOR Serviços Ambientais, S.A. (submetido na plataforma da CITE a 14/09/2023)

REPÚBLICA PORTUGUESA
MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

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

CITE
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

EMPRESA AdP Valor
SETOR Setor empresarial do Estado
IDENTIFICADOR D-2023/48
DATA DE SUBMISSÃO 14-09-2023

DIMENSÃO: Estratégia, missão e valores da empresa

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - Na empresa existe um Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?	Sim		
2 - A empresa tem publicado no seu sítio da internet e na intranet (se existente) o Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?	Sim	No site www.adp.pt e na intranet	Obrigação legal. Consultar: Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto. Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do Setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa
3 - A empresa tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	Sim	Sim, na Política da Empresa, no Compromisso com a Sustentabilidade e na Política de Integridade	
4 - Nos documentos estratégicos (ex.: missão e valores, relatórios e planos de atividade, relatório de sustentabilidade, regulamentos internos, código de conduta e código de ética), é feita menção expressa à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens enquanto valor da empresa?	Sim		
5 - A empresa estabeleceu ou tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens?	Sim	Sim, nomeadamente no Compromisso com a Sustentabilidade	
6 - 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 de Desempenho Social com responsabilidades nesta temática.	
7 - Em todos os instrumentos da empresa, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a empresa trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	Sim	Exemplo: RS e R&C	

8 - No ano de referência, a empresa afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	Sim	Diluídas no normal funcionamento das empresas da sede e associadas a projetos específicos (exemplo: Girl Move)	
9 - A empresa promoveu ações de sensibilização e de informação junto do pessoal ao serviço acerca das medidas e objetivos do Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens?	Sim	Informação acessível a 100% dos Trabalhadores/as	
10 - A empresa divulga interna e externamente o seu compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	Sim	Exemplo: Campanha "AdP por Nós Fazer a Diferença"	
11 - A empresa divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens?	Sim	Exemplo: Nas redes sociais	
12 - Existem mecanismos institucionalizados de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras ou às suas estruturas representativas relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade?	Sim	Exemplo: Questionários no âmbito do Sistema de Gestão Empresarial; Equipa de desempenho social.	
13 - A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial?	Sim	Exemplo: Consulta a trabalhadores/as, Caixa de Sugestões, e-mail de sugestões; auditorias de conciliação e responsabilidade social com entrevistas individuais e coletivas.	
14 - A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade?	Sim	Exemplo: Reuniões da equipa de desempenho social. Reuniões com os sindicatos no âmbito do ACT.	

15 - Existem, na empresa, procedimentos formais para apresentação de queixa em casos de discriminação em função do sexo, da parentalidade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Sim	Política de Integridade, M.50 - Regulamento de Denúncias Voluntárias de Irregularidades, Portal da Denúncia disponibilizado no site da empresa; M.01 - Manual de Responsabilidade Social; M.08 - Código de Ética e Conduta do Grupo AdP, Pd.04 - Não conformidades, reclamações, ações corretivas e preventivas, oportunidades de melhoria, incidentes.	
16 - A empresa, quando avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e/ou o clima organizacional, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade?	Sim	Exemplo: Questionário de Clima Organizacional 2021	
17 - A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)?	Sim		
18 - A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?	Sim		
19 - Na relação com as partes interessadas e em eventuais relações estabelecidas com empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, a empresa procura assegurar que as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?	Sim	Exemplo: Declaração de fornecedores SA 8000	
20 - Existem atualmente relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens?	Sim	Exemplo: iGen; Carta da Diversidade/APPDI; CEO Direitos Humanos; APEE	

Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	**RESPOSTA**	**OBSERVAÇÕES**	**ALERTA**
21 - A empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?	Sim		Consultar: n.º 4 e n.º 5 do artigo 24.º do Código do Trabalho.

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

DIMENSÃO: Igualdade no acesso ao emprego

SUBDIMENSÃO: Anúncios, seleção e recrutamento

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - Os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma objetiva e transparente?	Sim		
2 - Em caso de vaga a preencher, a empresa define clara e previamente as exigências e as qualificações necessárias, os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir previamente ao processo de seleção e recrutamento?	Sim		
3 - A empresa proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?	Sim		
4 - Na constituição das equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens enquanto valor da empresa?	Sim		
5 - Caso a empresa recorra a empresas especializadas de seleção e recrutamento, são-lhes fornecidas orientações no sentido de assegurar uma representação equilibrada de mulheres e homens entre as pessoas candidatas?	Sim		
6 - A empresa encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as?	Sim		

Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	**RESPOSTA**	**OBSERVAÇÕES**	**ALERTA**
7 - Os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?	Sim		Verificar anúncios de emprego publicitados no ano de diagnóstico. Consultar: n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do artigo 30.º do Código do Trabalho. n.º 1 e alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho.
8 - Os anúncios contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível?	Sim	Exemplo: Os anúncios são redigidos para ambos os sexos.	Consultar: n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do artigo 30.º do Código do Trabalho. Parecer n.º 10/CITE/91
9 - A empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho?	Sim		Consultar: artigo 32.º do Código de Trabalho
10 - O processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria do/a trabalhador/a, uma descrição sumária das funções correspondentes, o valor e a periodicidade da retribuição?	Sim		Consultar: alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho alínea c) do n.º 3 do artigo 106.º do Código do Trabalho n.º 5 do artigo 106.º do Código do Trabalho

SUBDIMENSÃO: Período experimental

Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	**RESPOSTA**	**OBSERVAÇÕES**	**ALERTA**
1 - No período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo avaliar o interesse na sua manutenção?	Sim		Consultar: n.º 1 e alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho artigo 62.º do Código do Trabalho artigos 50.º a 60.º da Lei 102/2009, de 10 de setembro artigo 111.º do Código do Trabalho

SUBDIMENSÃO: Não renovação de contratos a termo

Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	**RESPOSTA**	**OBSERVAÇÕES**	**ALERTA**
1 - 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	Sim, se necessário.	Consultar: n.º 1 e alínea b do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?	Sim		Consultar: n.º 1 e alínea b) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho artigo 131.º do Código do Trabalho
2 - A empresa integra, no plano de formação anual, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho?	Sim	Exemplo: Nas ações de acolhimento a novos trabalhadores/as; Formação acerca de enviesamentos inconscientes associado ao processo de avaliação de desempenho.	
3 - A formação promovida na/pela empresa é oferecida no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido ?	Sim		
4 - A empresa compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na empresa, designadamente incentivando a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?	Sim	Exemplo: Formação de Públicos Estratégicos para Obtenção da Especialização em Igualdade de Género". Formação em Liderança	Consultar: n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho
Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	**RESPOSTA**	**OBSERVAÇÕES**	**ALERTA**
5 - A descrição do perfil do/a formando/a, na divulgação de ações de formação, é definida com referência a ambos os sexos e não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?	Sim		Consultar: n.º 1 e alínea b do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho
6 - A empresa assegura a oportunidade a mulheres e a homens de terem igual acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei?	Sim		Consultar: n.º 1 e alínea b do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho
7 - Em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, a empresa concede, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção?	Sim	A formação profissional é assegurada de acordo com as necessidades de desenvolvimento pessoal/profissional de cada trabalhador/a	Consultar: n.º 1, n.º 3 e n.º 4 do artigo 30.º do Código do Trabalho Consultar também: alínea a) do artigo 130.º do Código do Trabalho

DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho

SUBDIMENSÃO: Avaliação de desempenho

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - Na empresa, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação (direta ou indireta) baseada no sexo e/ou qualquer penalização decorrente do exercício de responsabilidades familiares?	Sim	Procedimentos internos: Pd.18/001 - Avaliação de Desempenho e o M.15/003 - Manual de Avaliação de Desempenho	
2 - A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na avaliação de desempenho para prevenir enviesamentos de género?	Sim	Todos os trabalhadores/as da sede tiveram formação referente à avaliação de desempenho, onde foi abordado o enviesamento, entre outros temas.	
3 - Existe algum sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho?	Sim		
4 - As ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho são aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens e por mulheres?	Sim		
5 - A empresa divulga o modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas?	Sim	Procedimentos internos: Pd.18/001 - Avaliação de Desempenho e o M.15/003 - Manual de Avaliação de Desempenho	

Prevenção de práticas discriminatórias

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
6 - A empresa garante que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade?	Sim		Consultar: n.º 1 e n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho alínea b) do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho n.º 4 do artigo 31.º do Código do Trabalho n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho

SUBDIMENSÃO: Promoção / Progressão da carreira profissional

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações/ escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela empresa, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira?	Sim		
2 - A empresa proporciona de igual forma a homens e mulheres a participação em projetos que permitem o desenvolvimento de competências, assim como a assunção de responsabilidades de coordenação e gestão?	Sim		
3 - A empresa, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	Sim		
4 - A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)?	Sim	A empresa tem medidas de meritocracia, sem fazer qualquer distinção de género. Existe uma participação equilibrada nos lugares de chefia de 1ª linha.	
5 - A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio?	Sim	A empresa tem medidas de meritocracia, sem fazer qualquer distinção de género. Existe uma participação equilibrada nos lugares de chefia de nível intermédio.	
6 - A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas?	Sim		
7 - A empresa tem implementado um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?	Não	Não, a empresa aposta na meritocracia. Contudo existe uma participação equilibrada em lugares de topo, direção e chefia.	
8 - A empresa adota procedimentos no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter a oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares?	Não	Não, a empresa aposta na meritocracia. Contudo existe uma participação equilibrada em lugares de topo, direção e chefia.	

9 - A empresa promove acções de formação, práticas de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/amadrinhamento (sponsorship) para facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares?	Não	Em desenvolvimento	
10 - A empresa promove práticas de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/amadrinhamento (sponsorship) para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo, de direção e chefia?	Sim	Em implementação com o pressuposto de promover a igualdade de oportunidades.	
11 - A empresa tem programas de mentoria e apadrinhamento/amadrinhamento, para pessoas do sexo sub-representado em funções de direção e chefia com o objetivo de aumentar a rede de contactos, a visibilidade e a projeção do seu trabalho, e de desenvolver competências ao nível da liderança?	Sim	Em implementação com o pressuposto de promover a igualdade de oportunidades.	
12 - 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?	Sim		
13 - A empresa assegura que, para efeitos de progressão na carreira, estão excluídos os critérios associados à disponibilidade dos trabalhadores e das trabalhadoras ou às suas responsabilidades familiares?	Sim		
14 - A empresa tem parcerias e protocolos com universidades e instituições similares de modo a facilitar a formação de pessoas do sexo sub-representado em áreas de gestão / liderança / tecnológicas (ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional?	Sim		
15 - A empresa tem protocolos com associações de networking e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?	Sim	Exemplo: PWN	
16 - A empresa participa em eventos da comunidade escolar e formativa para promover o interesse das/os estudantes por uma área de estudos que permita oportunidades de carreira na empresa ou no seu sector de atividade, tendo em vista o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e nos diversos setores de atividade económica?	Sim		

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
17 - A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo, de direção e chefia)?	Sim		
Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	**RESPOSTA**	**OBSERVAÇÕES**	**ALERTA**
18 - A empresa cumpre a representação mínima de pessoas de cada sexo relativa aos órgãos de administração, segundo o limiar estabelecido na Lei n.º 62/2017? A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3% após 1 de janeiro de 2018.	Sim		Consultar: Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto Portaria n.º 174/2019, de 6 de junho
20 - A empresa cumpre a representação mínima de pessoas de cada sexo relativa aos órgãos de fiscalização, segundo o limiar estabelecido na Lei n.º 62/2017? A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3% após 1 de janeiro de 2018	Sim		
SUBDIMENSÃO: Salários			
PERGUNTA	**RESPOSTA**	**OBSERVAÇÕES**	**ALERTA**
1 - A empresa tem definida uma tabela salarial, onde constam os valores a atribuir por função?	Sim		
2 - Existe uma descrição atualizada de todos os conteúdos funcionais exercidos na empresa?	Sim		
3 - A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na análise de funções, e/ou na avaliação dos postos de trabalho e na determinação salarial de modo a prevenir enviesamentos de género?	Sim		
4 - A empresa tem implementados procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo?	Sim	Exemplo: A monitorização anual e divulgada no RS consolidado	

5 - A empresa, na atribuição de retribuições complementares (ex.: prémios e regalias acessórias) e subsídios, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares?	Sim		
6 - A empresa divulga a tabela salarial, onde consta o vencimento atribuído por profissão/categoria profissional, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?	Sim	Sim no Acordo Coletivo e Trabalho	
7 - A empresa divulga os critérios de atribuição de prémios de produtividade/desempenho, de assiduidade, de distribuição de lucros, etc., junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?	Sim	Em 2023 não houve atribuição de prémios de desempenho.	
8 - A empresa tem procedido, de três em três anos, à elaboração de um relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações (tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014)?	Sim		Consultar: RCM n.º 18/2014
9 - A empresa tem divulgado internamente a informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, disponibilizando essa informação no respetivo sítio na Internet (tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014)?	Sim		Consultar: RCM n.º 18/2014
10 - A empresa, na sequência do relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens, tem adotado medidas concretas para eliminar as diferenças identificadas (tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014)?	Sim		Consultar: RCM n.º 18/2014
Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	**RESPOSTA**	**OBSERVAÇÕES**	**ALERTA**
11 - A empresa dispõe de um sistema de análise das funções, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”?	Sim	Sim, com base no Acordo Coletivo e Trabalho	Consultar: alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho artigo 270.º do Código do Trabalho

12 - A determinação do valor das retribuições (base e complementares) é feita tendo por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de modo a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual"?	Sim	Sim, com base no Acordo Coletivo e Trabalho	Consultar: alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho artigo 270.º do Código do Trabalho
13 - A descrição dos postos de trabalho e das funções é realizada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto para os postos de trabalho de predominância feminina como para os de predominância masculina, no que diz respeito a qualificações, responsabilidade, atribuída, experiência exigida, esforço psíquico e físico, e condições em que o trabalho é efetuado?	Sim		Consultar: alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho
14 - A descrição de funções/tarefas existente na empresa está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e a homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo?	Sim		Consultar: alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho artigo 270.º do Código do Trabalho
15 - A empresa garante que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade?	Sim		Consultar: n.º 1 e n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho alínea b) do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho n.º 4 do artigo 31.º do Código do Trabalho n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho
16 - Os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina?	Sim		Consultar: alínea a) do n.º 2 do artigo 31.º do Código do Trabalho n.º 3 do artigo 261.º do Código do Trabalho n.º 3 do artigo 278.º do Código do Trabalho

17 - A empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?	Sim	Exemplo: Relatório de Sustentabilidade, Relatório e Contas	Consultar: n.º 3 e n.º 5 do artigo 32.º da Lei 105/2009, de 14 de setembro Portaria n.º 55/2010., de 21 de janeiro
18 - A empresa divulga informações sobre as remunerações junto das estruturas representativas de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal é solicitado?	Sim		Consultar: n.º 3 e n.º 5 do artigo 32.º da Lei 105/2009, de 14 de setembro Portaria n.º 55/2010., de 21 de janeiro

DIMENSÃO: Proteção na parentalidade

SUBDIMENSÃO: Licenças / Licenças partilhadas

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei?	Sim		
2 - A empresa concede aos trabalhadores homens licenças parentais com duração superior à prevista na lei?	Não		
3 - A empresa concede às trabalhadoras licenças parentais com duração superior à prevista na lei?	Não		
4 - A empresa concede aos trabalhadores homens que foram pais benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?	Sim	Cabaz "Nascer na AdP"	
5 - A empresa concede às trabalhadoras que foram mães benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?	Sim	Cabaz "Nascer na AdP"	
6 - A empresa concede aos trabalhadores homens licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?	Não	Qualquer pedido será sempre analisado	
7 - A empresa concede às trabalhadoras licenças por adoção com duração superior à prevista na lei?	Não	Qualquer pedido será sempre analisado	
8 - A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?	Não	Qualquer pedido será sempre analisado	
9 - A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei?	Não	Qualquer pedido será sempre analisado	
10 - A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?	Não	Qualquer pedido será sempre analisado	
11 - A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica com duração superior à prevista na lei?	Não	Qualquer pedido será sempre analisado	
12 - A empresa procede a contratações para substituir temporariamente trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade?	Sim	Se necessário. Em 2023 não se verificou a presente necessidade	

Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	**RESPOSTA**	**OBSERVAÇÕES**	**ALERTA**
13 - A empresa afixa nas suas instalações ou divulga de forma adequada toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se tiver sido elaborado regulamento interno da empresa, consagra no mesmo toda essa legislação?	Sim	Sim, está disponível na intranet e afixado nas instalações um guia com toda a informação referente aos Direitos de Parentalidade.	Consultar: n.º 4 do artigo 127.º do Código do Trabalho
14 - A empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores?	Sim		
15 - Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as trabalhadoras gozaram a licença em situação de risco clínico durante a gravidez?	Sim		Consultar: artigo n.º 36.º do Código do Trabalho artigo n.º 37.º do Código do Trabalho alínea a) no n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º Código do Trabalho
16 - Em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozaram a licença por interrupção da gravidez?	Sim		Consultar: artigo n.º 38.º do Código do Trabalho alínea b) do n.º 1 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho
17 - Por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores tiveram direito a licença parental inicial?	Sim		Consultar: artigo n.º 40.º do Código do Trabalho alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
18 - Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental exclusiva do pai?	Sim		Consultar: artigo n.º 43.º do Código do Trabalho alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
19 - As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental exclusiva da mãe?	Sim		Consultar:artigo n.º 41.º do Código do Trabalho alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho

20 - Os trabalhadores homens que foram pais gozaram a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a?	Sim		Consultar: artigo n.º 42.º do Código do Trabalho alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
21 - As trabalhadoras que foram mães gozaram a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a?	Sim		Consultar: artigo n.º 42.º do Código do Trabalho alínea c) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
22 - Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozaram a licença por adoção?	Sim		Consultar: artigo n.º 44.º do Código do Trabalho alínea d) do n.º 1, n.º 4, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
23 - A empresa respeitou o direito a licença parental complementar, após comunicação do trabalhador ou da trabalhadora, nos termos da lei?	Sim		Consultar: artigo n.º 51.º do Código do Trabalho alínea e) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
24 - A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a?	Sim		Consultar: artigo n.º 52.º do Código do Trabalho n.º 4, n.º 5, n.º 6 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho
25 - A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica?	Sim		Consultar: artigo n.º 53.º do Código do Trabalho n.º 4, n.º 5, n.º 6 e n.º 7 do artigo n.º 65.º do Código do Trabalho

SUBDIMENSÃO: Dispensas, faltas

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa concede aos trabalhadores homens dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?	Não	Qualquer pedido será sempre analisado	
2 - A empresa concede às trabalhadoras dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?	Não	Qualquer pedido será sempre analisado	
3 - A empresa concede aos trabalhadores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?	Não	Qualquer pedido será sempre analisado	
4 - A empresa concede às trabalhadoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?	Não	Qualquer pedido será sempre analisado	
5 - A empresa concede aos trabalhadores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?	Não	Qualquer pedido será sempre analisado	
6 - A empresa concede às trabalhadoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a neto/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?	Não	Qualquer pedido será sempre analisado	
PERGUNTA	**RESPOSTA**	**OBSERVAÇÕES**	**ALERTA**
14 - A empresa incentiva os trabalhadores homens para uso partilhado das dispensas e faltas?	Sim		

Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	**RESPOSTA**	**OBSERVAÇÕES**	**ALERTA**
8 - A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para a adoção?	Sim		Consultar: artigo 45.º do Código do Trabalho alínea j) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho
9 - A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável?	Sim		Consultar: artigo 46.º do Código do Trabalho n.º 2, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho
10 - A empresa respeitou o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais?	Sim		Consultar: n.º 5 e n.º 6 do artigo 46.º do Código do Trabalho
11 - A empresa respeitou o direito a dispensa para aleitação do pai trabalhador e o direito a dispensa para amamentação ou aleitação da mãe trabalhadora?	Sim		Consultar: artigo 47.º do Código do Trabalho n.º 2, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código do Trabalho
12 - A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a filho/a?	Sim		Consultar: artigo 49.º do Código do Trabalho alínea f) e alínea g) do n.º 1 e n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho
13 - A empresa respeitou o direito a faltar ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras para assistência a neto/a?	Sim		Consultar: artigo 50.º do Código do Trabalho alínea f) e alínea g) do n.º 1 e n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho

SUBDIMENSÃO: Redução do tempo de trabalho

Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	**RESPOSTA**	**OBSERVAÇÕES**	**ALERTA**
1 - A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica?	Sim		Consultar: artigo 54.º do Código do Trabalho n.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho

SUBDIMENSÃO: Formação para reinserção profissional

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa aplica, por iniciativa própria, o direito a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica?	Sim	Em desenvolvimento.	
Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	**RESPOSTA**	**OBSERVAÇÕES**	**ALERTA**
2 - A empresa respeitou o direito de trabalhador ou trabalhadora a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica?	Sim		Consultar: artigo 61.º do Código do Trabalho

SUBDIMENSÃO: Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	**RESPOSTA**	**OBSERVAÇÕES**	**ALERTA**
1 - A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado (direito esse que se aplica a qualquer dos progenitores em caso de aleitação)?	Sim		Consultar: artigo 58.º do Código do Trabalho alínea i) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código de Trabalho
2 - A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a de idade inferior a 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado/a da prestação de trabalho suplementar?	Sim		Consultar: artigo 59.º do Código do Trabalho alínea i) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código de Trabalho
3 - A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a ser dispensada de prestar trabalho no período noturno?	Não aplicável		Consultar: artigo 60.º do Código do Trabalho alínea h) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código de Trabalho
4 - A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde?	Sim		Consultar: artigo 62.º do Código do Trabalho n.º 5 do artigo 65.º do Código de Trabalho

SUBDIMENSÃO: Proteção no despedimento

Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	**RESPOSTA**	**OBSERVAÇÕES**	**ALERTA**
1 - A empresa cumpriu o disposto no artigo 63º do Código do Trabalho, tendo solicitado parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?	Sim	Nunca ocorreu a presente situação	Consultar: artigo 63.º do Código do Trabalho

SUBDIMENSÃO: Comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo

Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	**RESPOSTA**	**OBSERVAÇÕES**	**ALERTA**
1 - A empresa cumpriu o disposto no nº 3 do artigo 144º do Código do Trabalho, tendo comunicado à CITE a não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a em gozo de licença parental?	Sim	Nunca ocorreu a presente situação	Consultar: n.º 3 do artigo 144.º do Código de Trabalho

DIMENSÃO: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras?	Sim	Exemplo: Projeto das Bolsas de Estudo	
2 - A empresa tem equipamentos próprios, concede apoios financeiros ou tem protocolos com serviços de apoio para familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de trabalhadoras e trabalhadores?	Sim	Exemplo: Projeto das Bolsas de Estudo	
3 - A empresa divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?	Sim	Exemplo: Protocolos com farmácias	
4 - A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de proximidade (ex: lavandaria, catering/take away, pequenas reparações)?	Sim	Exemplos: Entregas de cabaz de frutas e legumes na sede; CRA; protocolos com farmácias	
5 - 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; Medicina curativa 3 vezes por semana; Prestação de Serviço de apoio psicológico; protocolos com farmácias	
6 - A empresa tem medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores e trabalhadoras com netos/as de filhos/as adolescentes)?	Sim		
7 - A empresa possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Sim		
8 - A empresa, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	Sim		
9 - A empresa prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Não		

10 - A empresa possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário de trabalho diário, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Sim		
11 - A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas?	Sim		
12 - A empresa utiliza linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo na promoção e divulgação das suas políticas e práticas em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dirigindo-a de forma igual aos trabalhadores e às trabalhadoras?	Sim		
13 - A empresa adota procedimentos no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter a oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares?	Sim		

SUBDIMENSÃO: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa concede, por sua iniciativa, horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Sim		
2 - A empresa encoraja os homens a usufruir de horário de trabalho flexível?	Sim	A empresa permite aos seus trabalhadores e trabalhadoras a possibilidade de usufruírem de horário de trabalho flexível.	
3 - A empresa proporciona formação/orientação a chefias intermédias para, na concessão de horário flexível de trabalho, terem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?	Não aplicável	O horário de trabalho flexível está instituído.	

Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	**RESPOSTA**	**OBSERVAÇÕES**	**ALERTA**
4 - A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu horário flexível?	Sim	A empresa permite aos seus trabalhadores e trabalhadoras a possibilidade de usufruírem de horário de trabalho flexível.	Consultar: artigo 56.º do Código do Trabalho artigo 57.º do Código do Trabalho artigo 64.º do Código do Trabalho
5 - A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu trabalho a tempo parcial?	Sim	Em 2023 não houve pedidos de trabalho a tempo parcial	Consultar: artigo 56.º do Código do Trabalho artigo 57.º do Código do Trabalho artigo 64.º do Código do Trabalho artigo 150.º do Código do Trabalho
6 - Tendo havido intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa solicitou a emissão de parecer prévio junto da CITE?	Sim	Caso exista pedido e a empresa pretenda recusar, pedirá sempre parecer.	Consultar: artigo 55.º do Código do Trabalho artigo 56.º do Código do Trabalho artigo 57.º do Código do Trabalho
7 - No caso de existir parecer emitido pela CITE desfavorável à intenção de recusa de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeitou o parecer, permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário solicitado?	Sim		Consultar: n.º 8 do artigo 55.º do Código do Trabalho n.º 6 do artigo 56.º do Código do Trabalho n.º 7 e n.º 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho
8 - Tendo havido aceitação, nos precisos termos em que foi requerido, de pedido de prestação de atividade em regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa cumpriu o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho?	Sim		Consultar: n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho n.º 10 do artigo 57.º do Código do Trabalho
9 - Na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considera a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras?	Não aplicável	Não existe trabalho por turnos na empresa	Consultar: alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho artigo 220.º do Código do Trabalho n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho

SUBDIMENSÃO: Faltas

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa concede períodos de ausência para assistência a filho ou filha superiores ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?	Sim	Não formalizado	
2 - A empresa concede períodos de ausência para assistência a membro do agregado familiar (cônjuge ou em união de facto, parente ou afim) superior ao previsto na lei, sem perda de quaisquer direitos?	Sim	Não formalizado	
Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	**RESPOSTA**	**OBSERVAÇÕES**	**ALERTA**
3 - A empresa considera faltas justificadas: i) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, a neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora; ii) as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste/a, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um/a?	Sim		Consultar: alínea e) do n.º 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho alínea f) do n.º 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho
4 - A empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e a trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei?	Sim		Consultar: artigo 252.º do Código do Trabalho

SUBDIMENSÃO: Dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar

Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	**RESPOSTA**	**OBSERVAÇÕES**	**ALERTA**
1 - A empresa garante a exceção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância?	Não aplicável		Consultar: alínea b do n.º 4 do artigo 206.º do Código do Trabalho n.º 5 do artigo 206.º do Código do Trabalho
2 - A empresa garante a exceção de aplicação do regime de banco de horas grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância?	Não aplicável		Consultar: alínea b do n.º 3 do artigo 208.º-B do Código do Trabalho n.º 4 do artigo 208.º-B do Código do Trabalho

SUBDIMENSÃO: Teletrabalho

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa aplica, por iniciativa própria, o teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Sim	Sim, de acordo com o regulamento de teletrabalho M.49/000	
Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	**RESPOSTA**	**OBSERVAÇÕES**	**ALERTA**
2 - A empresa respeita o direito do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a empresa disponha de recursos e meios para o efeito?	Sim	Sim, de acordo com o regulamento de teletrabalho M.49/000	Consultar: n.º 3 do artigo 166.º do Código do Trabalho n.º 8 do artigo 166.º do Código do Trabalho

SUBDIMENSÃO: Jornada contínua

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa aplica, por iniciativa própria, a modalidade de jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?	Não		
Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	**RESPOSTA**	**OBSERVAÇÕES**	**ALERTA**
2 - A empresa concedeu a modalidade de jornada contínua a pedido de trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?	Não aplicável	Em 2023 não se registaram pedidos de jornada continua por trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.	Consultar: artigo 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

SUBDIMENSÃO: Meia jornada

Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	**RESPOSTA**	**OBSERVAÇÕES**	**ALERTA**
1 - A empresa concedeu a modalidade de meia jornada a pedido de trabalhador ou trabalhadora – i) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?	Não aplicável	Em 2023 não se registaram pedidos de modalidade de meia jornada por trabalhador ou trabalhadora – i) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica	Consultar: artigo 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

DIMENSÃO: Prevenção da prática de assédio no trabalho

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
3 - A empresa implementa medidas para prevenir a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora?	Sim	Implementado Sistema de Gestão de Responsabilidade Social - Certificação SA 8000; Política de Integridade	
4 - Existem na empresa procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, bullying, stalking e outras formas de violência de género no trabalho?	Sim	Implementado no âmbito da Política de Integridade. Está implementado um canal de denúncias. Implementado Sistema de Gestão de Responsabilidade Social - Certificação	
5 - A empresa informa todos/as os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de discriminação e assédio moral e/ou sexual no trabalho?	Sim	Exemplo: Portal Interno; Site; Campanha "AdP por Nós - Fazer a diferença"	
6 - Existem na empresa procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática de assédio?	Sim	Implementado Sistema de Gestão de Responsabilidade Social - Certificação SA 8000; Política de Integridade	

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa implementa medidas para prevenir a prática de assédio no trabalho? Entende-se por assédio no trabalho o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador	Sim	Implementado Sistema de Gestão de Responsabilidade Social - Certificação SA 8000; Política de Integridade	
2 - A empresa implementa medidas para prevenir a prática de assédio sexual no trabalho? Entende-se por assédio no trabalho o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador	Sim	Implementado Sistema de Gestão de Responsabilidade Social - Certificação SA 8000; Política de Integridade	

Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	**RESPOSTA**	**OBSERVAÇÕES**	**ALERTA**
8 - Se a resposta foi “sim”: A empresa conferiu o direito de indemnização à vítima de prática de assédio?	Não aplicável		Consultar: n.º 1, n.º 2, n.º 3, n.º 4 e n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho
9 - Se a resposta foi “sim”: A empresa garantiu que o ou a denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionados/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo?	Não aplicável		Consultar: n.º 1, n.º 2, n.º 3, n.º 4 e n.º 5 do artigo 29.º do Código do Trabalho
10 - Se a resposta foi “sim”: A empresa assumiu a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio?	Não aplicável		Consultar: n.º 8 do artigo 283.º do Código do Trabalho
11 - Se a resposta foi “sim”: A empresa considerou justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante?	Não aplicável		Consultar: alínea f) do n.º 2 do artigo 394.º do Código do Trabalho
12 - A empresa adotou código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho?	Sim		Consultar: alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho
13 - Tendo tido conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaurou procedimento disciplinar?	Sim	Em 2023 não se registaram alegadas situações de assédio no trabalho, como tal não foram instaurados procedimento disciplinares	Consultar: alínea l) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho

Anexo III

Plano 2024 - Medidas a implementar (a submeter na plataforma após aprovação)

AdP VALOR - Serviços Ambientais, S.A.

Plano 2024 - Medidas a Implementar

1- Estratégia, Missão e Valores

Objectivo 2024	Medidas 2024	Departamento responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Metas	Indicadores
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa; Envolver todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos	DSRS+DC	Todos	€ -	100% dos trabalhadores/as com acesso ao Plano; 100% dos trabalhadores/as com conhecimento do Plano	N.º trabalhadores/as com acesso ao plano/N.º total de trabalhadores N.º trabalhadores que tem conhecimento do Plano / N.º total de trabalhadores
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo	Garantir 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)	DSRS+DC	Todos	€ -	2 monitorizações/ano (semestral)	Monitorização de Comunicação Inclusiva
Participar ativamente em projetos com impacto na temática da igualdade e não discriminação	Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens	DSRS	Todos	€ -	3 iniciativas	N.º de iniciativas
Operacionalizar o compromisso assumido para a Conciliação de vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores/as	Manter as certificações do sistema de gestão nas normas de Responsabilidade Social, Conciliação, Qualidade e Segurança no Trabalho.	DSRS	Todos	€ -	Empresa certificada nos 4 normativos	Empresa certificada
Assegurar a informação a todos os trabalhadores/as de forma acessível.	Manter actualizado o espaço de intranet dedicado à temática da conciliação e da igualdade de género (direitos, deveres e benefícios)	DC+DSRS	DC+DSRS+DRH	€ -	2 monitorizações/ano (semestral)	Monitorizar o portal interno
Garantir uma comunicação interna transversal e eficaz	Promover o diálogo através da auscultação: Consultar os trabalhadores/as sobre o grau de satisfação com as políticas e medidas relativas às dimensões de diversidade e igualdade, ética e conciliação implementadas	DSRS	Todos	€ -	1 auscultação/ano	N.º de auscultações

2 - Igualdade no acesso a emprego

Objectivo 2024	Medidas 2024	Departamento responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Metas	Indicadores
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens	Empoderamento profissional de jovens mulheres, através de parcerias	DSRS+DRH	DSRS+DRH	€ -	1 iniciativa	N.º de iniciativas

3 - Formação inicial e contínua

Objectivo 2024	Medidas 2024	Departamento responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Metas	Indicadores
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Integrar na formação obrigatória dos trabalhadores/as, a disponibilizar na nova plataforma, módulos de Igualdade, não discriminação e conciliação, incluindo diversidade e inclusão.	DRH	Todos	Incluído no orçamento afecto à plataforma de formação	A implementar até final de 2024	Implementação da Plataforma
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Sensibilizar/formar os/as colaboradores/as em Igualdade, não discriminação e conciliação, incluindo diversidade e inclusão.	DSRS+DRH	Todos	Incluído no orçamento afecto à formação	80% dos trabalhadores/as	N.º de trabalhadores/as formados/ N.º trabalhadores/as x 100

AdP VALOR - Serviços Ambientais, S.A.

Plano 2024 - Medidas a Implementar

4 - Igualdade nas condições de trabalho

Objectivo 2023	Medidas 2023	Departamento responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Metas	Indicadores
Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Promover a igualdade entre mulheres e homens em cargos de decisão	CA	-	€ -	33% (40% até 2030)	N.º mulheres em cargos de decisão/ N.º cargos de decisão x 100
Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Divulgação de canais de comunicação que permitam a apresentação de sugestões por parte dos trabalhadores/as.	DSRS	Todos	€ -	1 divulgação /ano	N.º de divulgações
Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação	Implementar um programa de promoção de diversidade, equidade e inclusão	DSRS	Todos	€ -	Dezembro de 2024	Elaboração do Plano
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Organização e disponibilização de sessões de apoio (formação, mentoria, coaching…) de modo a facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares	DRH	Todos	Incluído no orçamento afecto à formação	100%	N.º trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares com formação / N.º trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares; N.º trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares com formação disponibilizada / N.º trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares

5 - Proteção na parentalidade

Objectivo 2024	Medidas 2024	Departamento responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Metas	Indicadores
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Divulgação de forma adequada e actualizada, de toda a informação sobre a legislação, incluindo as licenças, referente ao direito de parentalidade, incluindo a ferramenta de FAQ (perguntas frequentes)	DSRS+DRH+DC	Todos	€ -	Informação disponível a 100% dos/as trabalhadores/as	N.º trabalhadores/as com acesso a toda a informação/N.º total de trabalhadores/as

AdP VALOR - Serviços Ambientais, S.A.

Plano 2024 - Medidas a Implementar

6 - Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Objectivo 2024	Medidas 2024	Departamento responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Metas	Indicadores
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Desenvolver iniciativas que promovam a conciliação	DSRS+DRH	Todos	Variável de acordo com as medidas implementadas	2 iniciativas/ ano	N.º de iniciativas
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Divulgar as boas práticas e benefícios existentes na empresa relativamente à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.	DSRS+DRH	Todos	Variável de acordo com as medidas implementadas	2 divulgações/ano	N.º de divulgações
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras.	Realizar ações de Voluntariado corporativo	Comité de Voluntariado + DSRS	Todos	€ -	2 acções/ano	N.º de ações

7 - Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objectivo 2023	Medidas 2023	Departamento responsável	Departamentos envolvidos	Orçamento	Metas	Indicadores
Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	Garantir a formação e o acesso à informação sobre controlo do risco e conduta e ética para todos/as os trabalhadores, assegurando a prevenção e combate ao assédio no trabalho a todos/as os/as trabalhadores/as	Comissão de Ética + DRH	Todos	Incluído no orçamento afecto à formação	30% - 2024	N.º trabalhadores/as com acesso a informação e/ou sensibilização / N.º total de trabalhadores/as
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	Divulgação dos canais de comunicação com a Comissão de Ética	Comissão de Ética + DSRS	Todos	€ -	2 divulgações/ano	N.º de divulgações

AdP VALOR

Grupo Águas de Portugal