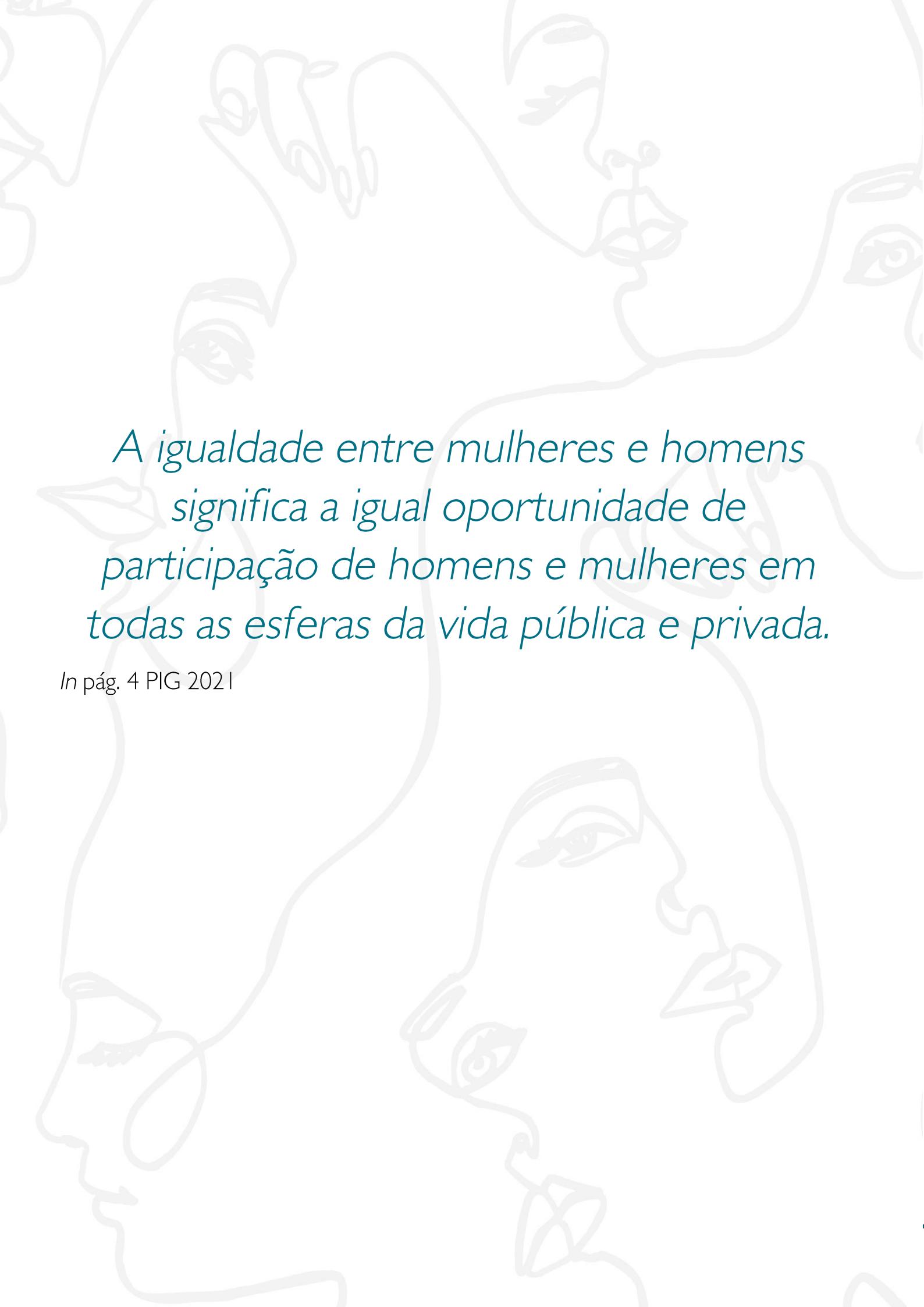


PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2023



*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.*

In pág. 4 PIG 2021

AdSA – Águas de Santo André, S.A.

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO (IG) 2023

I. ENQUADRAMENTO

I.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 determina a obrigatoriedade de adoção, em todas as atividades do sector empresarial do estado, de planos para a igualdade, tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

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

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

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

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

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 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 AdSA – Águas de Santo André – realizou, em 2022, o Autodiagnóstico da situação das mulheres e dos homens (anexo I) e que serviu de *input* para a elaboração do Plano para a Igualdade de Género 2023 (anexo II).

1.3 A ÁGUAS DE SANTO ANDRÉ, S.A.

A Águas de Santo André, S.A. (AdSA), é uma sociedade de capitais públicos, criada pelo Decreto-Lei n.º 171/2001, de 25 de maio, a quem foi atribuída a concessão de gestão e exploração do sistema de captação, tratamento e distribuição de água, de recolha, tratamento e rejeição de efluentes e de recolha, tratamento e destino final de resíduos sólidos de Santo André.

A Águas de Santo André, S.A. está integrada no universo das empresas pertencentes ao Grupo Águas de Portugal, 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 setor, 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.

2. POLÍTICA E INSTRUMENTOS DE IGUALDADE DE GÉNERO

2.1 POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÉNERO

A igualdade entre mulheres e homens significa a igual oportunidade de participação de homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada.

Está consagrada na Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 13º, e constitui um princípio fundamental do direito comunitário considerado no artigo 2º do Tratado da Comunidade Europeia.

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

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

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

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 e deverá materializar-se na definição, ao nível da política de recursos humanos, de medidas e metas concretas a atingir quanto à igualdade entre trabalhadores e trabalhadoras.

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

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

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

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

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

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

2.2 OUTROS INSTRUMENTOS DE IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

Para além da referida política específica, a existência de um conjunto de políticas de Recursos Humanos, não discriminatórias, a política de Integridade, o próprio Código de Conduta e Ética, o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), 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/uas 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 e ODS9 - Indústria, Inovação e Infraestruturas. 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.

Em 2021 torna-se associado da APPDI – Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão e efetiva a sua adesão ao GRADE – Associação Empresas Responsáveis.

A Águas de Portugal é uma das organizações bandeira do Pacto da Conciliação, com 8 empresas, de onde se destaca a AdP SGPS, certificadas na norma NP 4552: 2016 - Sistema de Gestão de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

3. CARACTERIZAÇÃO DA ADSA - ÁGUAS DE SANTO ANDRÉ, S.A. (2021)

Quadro I - Número total de trabalhadores/as no ativo (2021)

| Número total de trabalhadores/as no ativo | Mulher | Homem | Total |
|---|--------|-------|-------|
| Águas de Santo André | 17 | 40 | 57 |

Quadro II - Número total de trabalhadores/as no ativo por Segmento (2021)

| Caracterização por categoria profissional | Mulher | Homem |
|---|--------|-------|
| Chefias de 1ª linha (2) | 1 | 1 |
| Chefias intermédias (5) | 5 | 0 |
| Técnicos superiores ou equiparados (4) | 2 | 2 |
| Técnicos operacionais (37) | 2 | 35 |
| Técnicos de apoio administrativo (9) | 7 | 2 |

4. PLANO

Corporizando os princípios enunciados na Política de Igualdade de Género, apresentamos de seguida o Plano da AdSA, 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 anexo II

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 AdSA e AdP SGPS de forma a assegurar o seu cumprimento e a identificar oportunidades de melhoria.

Este acompanhamento é assegurado de diversas formas, nomeadamente:

- Pela AdP, SGPS
- Pela área de Recursos Humanos da AdSA
- Pelo Sistema de Sustentabilidade Empresarial da AdSA
- Nas auditorias interna e externas ao Sistema Integrado de Gestão Empresarial
- Na verificação de conformidade legal
- Na monitorização do registo de constatações do SSE – Sistema de Sustentabilidade Empresarial (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 (Qualidade, Ambiente, Segurança e Saúde do Trabalho e Energia) 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. O resultado da monitorização dá resposta aos indicadores, integrados no sistema de gestão.



ANEXO I

AdSA – Águas de Santo André, S.A.

AUTODIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS
MULHERES E DOS HOMENS 2022

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

EMPRESA Águas de Santo André, S.A.
SETOR Setor empresarial do Estado

IDENTIFICADOR D-2022/80
DATA DE SUBMISSÃO 12-09-2022

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 sítio da Internet www.adsa.pt | Obrigaç o legal. Consultar: Lei n.  62/2017, de 1 de agosto. Regime da representa o equilibrada entre mulheres e homens nos  rg os de administra o e de fiscaliza o das entidades do Setor p blico empresarial e das empresas cotadas em bolsa |
| 3 - A empresa tem inscrito na sua miss o e nos seus valores o compromisso com a promo o da igualdade entre mulheres e homens? | Sim | Na politica da Empresa | |
| 4 - Nos documentos estratégicos (ex.: miss o e valores, relatórios e planos de atividade, relatório de sustentabilidade, regulamentos internos, código de conduta e código de tica), é feita men o expressa   igualdade e n o discrimina o entre mulheres e homens enquanto valor da empresa? | Sim | | |
| 5 - A empresa estabeleceu ou tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no  mbito da promo o da igualdade entre mulheres e homens? | Sim | | |
| 6 - A empresa procedeu   cria o de um Comit (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens, tendo formalizado as respetivas competências? | Sim | Está nomeada uma Equipa de Desempenho Social, da AdP, 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-Relatório de Sustentabilidade e R&C- Relatório & Contas. | |

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

| | | |
|--|-----|--|
| 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 projectos 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. Divulgação efetuada informando a existência do plano e onde consultar: no sítio eletrónico da Empresa e na intranet. |
| 10 - A empresa divulga interna e externamente o seu compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens? | Sim | |
| 11 - A empresa divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens? | Sim | |
| 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: Questionário de Clima Organizacional 2021; 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: Questionário de Clima Organizacional 2021; Questionários no âmbito do Sistema de Gestão Empresarial; Equipa de desempenho social. |
| 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? | Não | Nas entrevistas anuais decorrentes do processo de avaliação de desempenho. |
| 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 | G2.MN.001.07 Manual de Sustentabilidade Empresarial; Código de Conduta e Ética do Grupo; Plano para a Igualdade de Género |

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

| | | | |
|---|-----------------|---|--|
| 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 | G2.MN.001.07 Manual de Sustentabilidade Empresarial; Código de Conduta e Ética do Grupo AdP | |
| 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 | G2.MN.001.07 Manual de Sustentabilidade Empresarial; Código de Conduta e Ética do Grupo AdP | |
| 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 com o compromisso da Responsabilidade Social. | |
| 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 | iGen; Carta da Diversidade; CEO Direitos Humanos; Global Compact Network Portugal e APEE (AdP SGPS). | |
| 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 | G2.MN.001.07 Manual de Sustentabilidade Empresarial; Plataforma do SSE - Sistema de Sustentabilidade Empresarial e sítio da | 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 | | |

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

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 | | 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 a 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 |

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

SUBDIMENSÃO: Não renovação de contratos a termo

Prevenção de práticas discriminatórias

| PERGUNTA | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES | ALERTA |
|---|---------------|--------------------------------------|--|
| 1 - A empresa substituiu 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? | Não aplicável | Não temos casos. Sim, se necessário. | Consultar: n.º 1 e alínea b do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho |

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

DIMENSÃO: Formação inicial e contínua



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



| 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 | |
| 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 | | 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 | | 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 |

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

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: Manual de Avaliação de Desempenho. | |
| 2 - A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na avaliação de desempenho para prevenir enviesamentos de género? | Sim | | |
| 3 - Existe algum sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho? | Sim | Definido no ACT - Acordo Coletivo de Trabalho | |
| 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 | Publicado na Plataforma do SSE, acessível a todos(as). | |

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

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

| 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)? | Não | Não, a empresa aposta na meritocracia. Contudo existe uma participação equilibrada nos lugares de direção de primeira linha. | |
| 5 - A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio? | Não | Não, a empresa aposta na meritocracia. Contudo 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? | Sim | 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. | |

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

| | | | |
|--|---------------|--|--|
| 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 aplicável | Sem casos. | |
| 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 direcção e chefia? | Não | Em desenvolvimento. | |
| 11 - A empresa tem programas de mentoria e apadrinhamento/amadrinhamento, para pessoas do sexo sub-representado em funções de direcção e chefia com o objetivo de aumentar a rede de contactos, a visibilidade e a projecção do seu trabalho, e de desenvolver competências ao nível da liderança? | Sim | Foi realizada Formação em "Liderança Consciente" a todas as chefias M/F. | |
| 12 - A empresa, quando tem de seleccionar 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, direcção e chefia? | Não | | |
| 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 | | |



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



| 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 | Nas entrevistas anuais decorrentes do Processo de Avaliação de Desempenho. | |

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 é divulgada no RS consolidado do Grupo AdP e no R&C da AdSA. | |

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

| | | | |
|---|---------------|--|-------------------------------|
| 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, consta do ACT - Acordo Coletivo de Trabalho e está publicado na Plataforma do SSE, acessível a todos (as). | |
| 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? | Não aplicável | Não existe, atualmente, atribuição de prémios de produtividade/desempenho, de assiduidade, de distribuição de lucros, etc. | |
| 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 | Consta do R&C. | 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 |

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

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 de 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 de 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 | Sim, com base no Acordo Coletivo de Trabalho | 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 |

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

| | | | |
|--|-----|--|--|
| 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: RS - Relatório de Sustentabilidade; R&C - 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 |

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

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 | | |
| 7 - A empresa concede às trabalhadoras licenças por adoção com duração superior à prevista na lei? | Não | | |
| 8 - A empresa concede aos trabalhadores homens licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei? | Não | | |
| 9 - A empresa concede às trabalhadoras licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei? | Não | | |
| 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 | | |
| 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 | | |
| 12 - A empresa procede a contratações para substituir temporariamente trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças no domínio da parentalidade? | Sim | Sim, se necessário. | |

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

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 | Afixado em todas as instalações da AdSA. | 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 |

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

| | | |
|---|-----|---|
| 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

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

| PERGUNTA | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES | ALERTA |
|---|----------|--------------------------|--------|
| 1 - A empresa concede aos trabalhadores homens dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei? | Sim | Sim, caso se justifique. | |
| 2 - A empresa concede às trabalhadoras dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei? | Sim | Sim, caso se justifique. | |
| 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? | Sim | Sim, caso se justifique. | |
| 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? | Sim | Sim, caso se justifique. | |
| 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 | | |
| 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 | | |
| PERGUNTA | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES | ALERTA |
| 14 - A empresa incentiva os trabalhadores homens para uso partilhado das dispensas e faltas? | Sim | | |

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

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 |

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

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? | Não | | |

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? | Sim | | 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 |



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



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? | Não aplicável | 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? | Não aplicável | Nunca ocorreu a presente situação. | Consultar: n.º 3 do artigo 144.º do Código de Trabalho |

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

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: atribuição de 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: atribuição de 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)? | Não | Área geográfica muito pequena. | |
| 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 | Contrato com um fornecedor para entregas de cabazes de frutas em todas as instalações da Empresa. | |
| 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; Linha de Prestação de Serviços de apoio psicológico. | |
| 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 | | |



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



| | | | |
|--|-----|-----------------------------------|--|
| 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 | Atribuição de Horários Flexíveis. | |
| 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? | Não | Não são feitas acções exclusivas para homens. | |
| 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 | | |

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

| Prevenção de práticas discriminatórias | | | |
|---|---------------|-------------|---|
| PERGUNTA | RESPOSTA | OBSERVAÇÕES | ALERTA |
| 4 - A pedido de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares, a empresa concedeu horário flexível? | Sim | | 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 | | 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? | Não aplicável | | 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? | Não aplicável | | 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? | Não aplicável | | 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? | Sim | | 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 |



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



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 | | |
| 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 | | |

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 |

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

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 | Actualmente sim: Em 2021 foi adaptada a forma de trabalho à situação actual de COVID - trabalho remoto e teletrabalho, com diversas ferramentas disponibilizadas VPN, Teams, Zoom, Skype Empresas, entre outras. Actualmente os pedidos de teletrabalho são analisados conforme solicitado. | |

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 | Actualmente sim: Em 2021 foi adaptada a forma de trabalho à situação actual de COVID - trabalho remoto e teletrabalho, com diversas ferramentas disponibilizadas VPN, Teams, Zoom, Skype Empresas, entre outras. Actualmente os pedidos de teletrabalho são analisados conforme solicitado. | Consultar: n.º 3 do artigo 166.º do Código do Trabalho n.º 8 do artigo 166.º do Código do Trabalho |

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

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 2022 não se registaram pedidos de jornada contínua por trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. | 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 2022 não se registaram pedidos de jornada contínua 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 |

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

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 | A AdSA teve implementado o Sistema de Gestão de Responsabilidade Social - Certificação SA 8000, mantendo as práticas. Consta do Manual de Sustentabilidade Empresarial (G2.MN.001.07) | |
| 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 | A AdSA teve implementado o Sistema de Gestão de Responsabilidade Social - Certificação SA 8000, mantendo as práticas. Consta do Manual de Sustentabilidade Empresarial (G2.MN.001.07) | |
| 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 | Divulgada na Plataforma do SSE, acessível a todos(as). | |
| 6 - Existem na empresa procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática de assédio? | Sim | A AdSA teve implementado o Sistema de Gestão de Responsabilidade Social - Certificação SA 8000, mantendo as práticas. Consta do Manual de Sustentabilidade Empresarial (G2.MN.001.07) | |

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

| 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 | A AdSA teve implementado o Sistema de Gestão de Responsabilidade Social - Certificação SA 8000, mantendo as práticas. Consta do Manual de Sustentabilidade Empresarial (G2.MN.001.07) | |
| 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 | A AdSA teve implementado o Sistema de Gestão de Responsabilidade Social - Certificação SA 8000, mantendo as práticas. Consta do Manual de Sustentabilidade Empresarial (G2.MN.001.07) | |

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

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? | Não | Em 2022 não se registaram alegadas situações de assédio no trabalho, como tal não foram instaurados procedimentos disciplinares. | Consultar: alínea l) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho |

ANEXO II

AdSA – Águas de Santo André, S.A.
PLANO A IMPLEMENTAR EM 2023

PLANO PARA A IGUALDADE

EMPRESA Águas de Santo André, S.A.

IDENTIFICADOR P-2022/33

SETOR Setor empresarial do Estado

DATA DE SUBMISSÃO 08-11-2022

| CARACTERIZAÇÃO | | | |
|--------------------------------|-----------------------------------|----------|--------|
| | INDICADORES | MULHERES | HOMENS |
| FAIXA ETÁRIA | 15-24 anos | 0 | 1 |
| | 25-34 anos | 1 | 1 |
| | 35-44 anos | 7 | 17 |
| | 45-64 anos | 7 | 21 |
| | >65 anos | 2 | 1 |
| HABILITAÇÕES LITERÁRIAS | Ensino básico | 2 | 14 |
| | Ensino secundário | 7 | 23 |
| | Ensino superior | 8 | 4 |
| RECURSOS HUMANOS | Orgãos de administração | 1 | 2 |
| | Orgãos de fiscalização | 0 | 1 |
| | Orgão sociais | 2 | 4 |
| | Dirigentes Superiores de 1º grau | 0 | 1 |
| | Dirigentes Superiores de 2º nível | 0 | 0 |
| | Direção Intermédia de 1º grau | 1 | 1 |
| | Direção Intermédia de 2º grau | 5 | 0 |
| | Pessoal Técnico Superior | 2 | 2 |
| | Coordenação Técnica | 0 | 0 |
| | Pessoal Assistente Técnico | 3 | 8 |
| | Encarregado/a Geral Operacional | 0 | 0 |
| | Encarregado/a Operacional | 0 | 0 |

PLANO PARA A IGUALDADE

| | | | |
|-------------------------------|---|----|----|
| RECURSOS HUMANOS | Pessoal Assistente Operacional | 6 | 29 |
| | Pessoal estagiário/a | 0 | 0 |
| VÍNCULO CONTRATUAL | Contrato de trabalho sem termo | 17 | 41 |
| | Contrato de trabalho a prazo | 0 | 0 |
| | Contrato de trabalho incerto | 0 | 0 |
| | Contrato com vínculo de trabalho temporário | 8 | 11 |
| | Outras situações(prestação de serviços) | 0 | 0 |

PLANO PARA A IGUALDADE

| MEDIDAS | | | | | | | |
|---|---|--|--|------------------------|--|---|-------------|
| DIMENSÃO: Estratégia, missão e valores da empresa | | | | | | | |
| OBJETIVO | MEDIDA | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL | ORÇAMENTO | INDICADOR | META | OBSERVAÇÕES |
| Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens | Realização de reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade | DSRS+DCM (AdP,SGPS)+ CEA (AdSA) | Todos | Sem custos específicos | O Plano de Comunicação corporativo tem inscrito ações para a promoção da igualdade entre homens e mulheres | Incorporar no Plano de Comunicação Corporativo de 2022/2023 | |
| Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade | Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens | CE (AdP, SGPS) | Todos | 0 | Monitorizar o plano | 2 monitorizações (semestral) | |

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Formação inicial e contínua

| OBJETIVO | MEDIDA | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL | ORÇAMENTO | INDICADOR | META | OBSERVAÇÕES |
|--|--|--|--|---|---|---------------------------|-------------|
| Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma | Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; Assédio moral e sexual no trabalho | DSRS Adp+SSE+RH | Todos | Incluído no orçamento afecto à formação | N.º de trabalhadores/as com formação sobre igualdade e não discriminação/ N.º total de trabalhadores. N.º de admissões com ações de acolhimento com divulgação dos princípios de igualdade, não discriminação e conciliação/ N.º total de admissões. | 100% dos trabalhadores/as | |

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho

SUBDIMENSÃO: Avaliação de desempenho

| OBJETIVO | MEDIDA | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL | ORÇAMENTO | INDICADOR | META | OBSERVAÇÕES |
|---|--|--|--|-----------|--|---|-------------|
| 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 | RH AdSA | Todos | 0 | N.º trabalhadores/as abrangidos pela comunicação / N.º total de trabalhadores/as | Informação disponível a 100% dos trabalhadores/as | |

PLANO PARA A IGUALDADE

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

| OBJETIVO | MEDIDA | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL | ORÇAMENTO | INDICADOR | META | OBSERVAÇÕES |
|---|---|--|--|-----------|---|--|-------------|
| Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras | Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas) | DSRS+DRH (AdP)+RH (AdSA) | Todos | 0 | N.º de trabalhadores/as com acesso à informação | Disponibilizada informação a 100% dos trabalhadores/as | |

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Prevenção da prática de assédio no trabalho

Prevenção de práticas discriminatórias

| OBJETIVO | MEDIDA | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL | ORÇAMENTO | INDICADOR | META | OBSERVAÇÕES |
|---|---|--|--|-----------|------------------------|---|-------------|
| Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho | Realização de ações de sensibilização sobre a prática de assédio no trabalho e de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de trabalhadores e trabalhadoras. | Comissão de Ética +DRH AdP+RH AdSA | Todos | 0 | 100% dos trabalhadores | N.º trabalhadores/as com acesso a informação e/ou sensibilização / N.º Total de trabalhadores/as | |

SIGLAS

ACT – Acordo Coletivo de Trabalho

AdP – Águas de Portugal

AdSA – Águas de Santo André

APPDI – Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão

BCSD – Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável

CA – Conselho de Administração

CE – Comissão Executiva da AdP

CEA – Comunicação e Educação Ambiental

DCL – Direção de Compras e Logística

DCM – Direção de Comunicação e Marca

DRHC – Direção de Recursos Humanos Corporativos

DSRS – Direção de Sustentabilidade e Responsabilidade Social

EC – Equipa de Compras

GRADE – Associação Empresas Responsáveis

IG – Igualdade de Género

NP – Norma Portuguesa

ODS – Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

R&C – Relatório e Contas

RH – Recursos Humanos

RS – Relatório de Sustentabilidade

SA 8000 – Norma de Responsabilidade Social

SGC – Sistema de Gestão da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

SSE – Sistema de Sustentabilidade Empresarial