



# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2025

**Elaboração:**

SSE

**Validação:**

SSE

**Aprovação:**

CE

**Classificação do documento**

Público

Qualquer impressão/cópia deste documento é considerada não controlada. É responsabilidade do seu detentor a verificação da validade do mesmo antes da sua utilização, consultando a revisão em vigor disponível eletronicamente. Os documentos obsoletos devem ser destruídos ou anulados.

ÍNDICE

I. ENQUADRAMENTO .....3

    I.1 A Águas do Tejo Atlântico. Legislação de IG aplicável.....3

    I.2 Responsabilidades .....4

    I.3 Caracterização da Tejo Atlântico.....4

2. POLÍTICA E INSTRUMENTOS DE IGUALDADE DE GÉNERO.....4

    2.1 Política de Igualdade de Género.....4

    2.2 Outros instrumentos de Igualdade entre Mulheres e Homens.....6

3. Plano.....7

4. Período de vigência.....8

5. Monitorização .....8

6. Resumo das alterações.....9

Anexo I – Monitorização do Plano de Igualdade 2024 ..... 10

Anexo II – Medidas a implementar 2025..... 14

## I. ENQUADRAMENTO

### I.1 A Águas do Tejo Atlântico. Legislação de IG aplicável

A Águas do Tejo Atlântico, S.A. (Tejo Atlântico) insere-se no Grupo Águas de Portugal (Grupo AdP), um grupo 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 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 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 SGPS realizou em 2024 o autodiagnóstico da situação das mulheres e dos homens na AdP SGPS 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 2025.

Neste contexto, a Tejo Atlântico iniciou a elaboração do seu Plano para a Igualdade de Género no ano de 2019, sujeito a revisões anuais, sendo que a sua implementação se encontra atribuída ao Departamento de Segurança e Sustentabilidade Empresarial (SSE), com o apoio dos restantes serviços da empresa, nomeadamente do Departamento de Recursos Humanos (RH) e da Direção de Comunicação e Desenvolvimento (DCD), na definição e prossecução das diretrizes apresentadas, assegurando igualmente a interface com a *holding* através da Direção de Sustentabilidade Empresarial da AdP.

## 1.3 Caracterização da Tejo Atlântico

A 31 de dezembro de 2024 o número total de trabalhadores/as da Tejo Atlântico era de 414, 119 mulheres (29%) e 295 homens (71%). A Comissão Executiva era composta por 2 homens (67%) e 1 mulher (33%).

## 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.º, 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. 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.

A Tejo Atlântico enquadrou a referida política na sua Política de Sustentabilidade Empresarial, explicitando o seu compromisso em “Garantir a igualdade de tratamento e oportunidades no acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira e a conciliação e participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida pessoal, familiar e profissional”.

## 2.2 Outros instrumentos de Igualdade entre Mulheres e Homens

Para além da referida política, a existência de um conjunto de políticas de Recursos Humanos, não discriminatórias, a Política de Integridade, o próprio Código de Ética e Conduta e o Acordo Coletivo de Trabalho solidificam esta temática.

Paralelamente, a Política de Recursos Humanos do Grupo AdP 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”.

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 aderiu ao *Global Compact*, e desde então reforça anualmente o seu compromisso com os princípios assumidos, tal como todas as suas participadas.

Em 2016, o Grupo AdP integra a Aliança para os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável e em 2017 e 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 SGPS, certificadas na norma NP 4552: 2016 - Sistema de Gestão de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, encontrando-se prevista a certificação da Tejo Atlântico no decorrer do triénio 23/25.

### **3. Plano**

---

Corporizando os princípios enunciados anteriormente, apresentamos de seguida o Plano da Tejo Atlântico, 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

---

#### **4. Período de vigência**

O período de vigência deste plano é o ano de 2025.

---

#### **5. Monitorização**

As medidas previstas no Plano para a Igualdade de Género são avaliadas e monitorizadas periodicamente pela Tejo Atlântico de forma a assegurar o seu cumprimento e a identificar oportunidades de melhoria.

O Relatório e Contas do ano de 2023, consolidado, bem como o Relatório de Governo Societário e o Relatório sobre Remunerações Pagas a Mulheres e Homens (último momento de elaboração em 2024) 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.



**6. Resumo das alterações**

Capítulo/secção	Data da revisão	Descrição
-	27/11/2019	Aprovação do plano
1.1/2.1/2.2/2.3 Anexo A	24/11/2020	Revisão e aprovação do plano Inclusão Anexo A
-	14/09/2021	Revisão e aprovação do plano
-	15/11/2022	Aprovação do Plano para o ano de 2023
Atualização do texto do Plano, nomeadamente no que se refere aos números de trabalhadores Revisão dos anexos	15/09/2023	Aprovação do Plano para o ano de 2024
Atualização do texto do Plano para adequação ao ano de 2025 e face ao histórico Revisão dos anexos	DD.MM.AAAA	Aprovação do Plano para o ano de 2025

## Anexo I – Monitorização do Plano de Igualdade 2024

### I- Estratégia, Missão e Valores

Objetivos 2024	Medidas 2024	Responsável	Unidades Orgânicas envolvidas	Orçamento	Meta	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	DCD	TODOS	-	100%	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	Informação acessível a 100% dos trabalhadores. Divulgação efetuada no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico
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	TODOS	-	2 monitorizações/ano (semestral)	N.º de monitorizações/ano	Acompanhamento em plano de ações
Garantir a igualdade de oportunidades e promover a diversidade e a inclusão	Garantir o cumprimento do Plano anual para a Igualdade de Género	SSE	TODOS	-	100%	N.º de ações implementadas/N.º total de ações previstas	Algumas ações ainda se encontram em curso
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)	SSE DCD	TODOS	-		Implementação e monitorização do Guia de Comunicação Inclusiva. 2 monitorizações/ano (semestral)	Em preparação aprovação do manual de comunicação inclusiva do Grupo AdP, mas já efetuado em alguns dos documentos da empresa
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	SSE DCD	TODOS	€ 2 500	3 iniciativas	N.º de iniciativas	Girl Move Academy; Projeto Change da Girl Move, em curso
Operacionalizar o compromisso assumido para a Conciliação de vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores/as	Manter as certificações do sistema de gestão nas normas da Qualidade, Segurança no Trabalho, Energia e Gestão de Ativos, incluir a Conciliação	SSE	TODOS	€ 2 500	Objetivos e Indicadores	Indicadores	Mantidas as certificações identificadas, com inclusão da conciliação previsto para 2025
Assegurar a informação a todos os trabalhadores/as de forma acessível.	Manter atualizado o espaço de intranet dedicado à temática da conciliação e da Igualdade de Género (direitos, deveres e benefícios)	DCD	SSE+DCD+GCH	-	2 monitorizações/ano (semestral)	N.º de monitorizações/ano	Portal interno, com necessidade de reformular
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Certificação na norma de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional	SSE GCH	TODOS	-	Certificação	Certificação triénio 23/25	Prevista para o ano de 2025
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	SSE GCH	TODOS		revisão Política	revisão Política 2024	Incluído na Política de Sustentabilidade Empresarial
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	SSE	TODOS		1 auscultação/ano	N.º auscultações	Em curso

2 - Igualdade no acesso a emprego

Objetivos 2024	Medidas 2024	Responsável	Unidades Orgânicas envolvidas	Orçamento	Meta	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 contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação discriminatória (nomeadamente em função do sexo)	GCH	TODOS	-	0	N.º de não conformidades	Implementado
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 empreg	GCH	GCH	-	100%	N.º de anúncios com disclaimer/N.º total de anúncio	Implementado
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens	Empoderamento profissional de jovens mulheres, através de parcerias	SSE GCH	SSE GCH	-	1 iniciativa	N.º de iniciativa	Girl Move Academy; Projeto Change da Girl Move, em curso
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.	SSE GCH	DCD GCH	-	Desenvolver conteúdos	Conteúdos desenvolvidos	Em curso

3 - Formação inicial e contínua

Objetivos 2024	Medidas 2024	Responsável	Unidades Orgânicas envolvidas	Orçamento	Meta	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	SSE GCH	TODOS	-	100%	N.º de trabalhadores/as com formação/N.º total de trabalhadores/as (Módulo Grupo AdP)	Formação em Ética e Conduta no âmbito da política de integridade

4 - Igualdade nas condições de trabalho

Objetivos 2024	Medidas 2024	Responsável	Unidades Orgânicas envolvidas	Orçamento	Meta	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	GCH	TODOS	-	100%	Verificação da divulgação do modelo de avaliação de desempenho	Disponibilização no portal interno da Tejo Atlântico
Promover a igualdade entre mulheres no homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Elaboração e implementação de Programa de Mentoria	CE	TODOS	-	40% ATÉ 2030	N.º mulheres em cargos de decisão/ N.º cargos de decisão x 100	Programa de Mentoria do Grupo AdP, divulgado a todos os trabalhadores
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	SSE	TODOS	-	1 divulgação /ano	N.º de divulgações	Fábrica de Ideias
Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação	Elaborar um programa de promoção de diversidade, equidade e inclusão	SSE	TODOS	-	dez/24	Elaboração do Plano	Efetuada no âmbito do PIG
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	GCH	TODOS	-	100%	N.º de trabalhadores/as que tenham interrompido a carreira por motivos familiares com sessão de apoio/N.º de trabalhadores/as que tenham interrompido a carreira por motivos familiares	Em curso

5 - Proteção na parentalidade

Objetivos 2024	Medidas 2024	Responsável	Unidades Orgânicas envolvidas	Orçamento	Meta	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	GCH	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	Portal interno, com necessidade de reformular

## 6 - Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Objetivos 2024	Medidas 2024	Responsável	Unidades Orgânicas envolvidas	Orçamento	Meta	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.	SSE GCH	TODOS	-	Metas SG Conciliação	Indicadores	Através do Clube Tejo Atlântico, com orçamento disponibilizado pela Tejo Atlântico
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Desenvolver iniciativas que promovam a conciliação	SSE GCH	TODOS	-	Metas SG Conciliação	Indicadores	Em curso, nomeadamente manutenção do teletrabalho em funções compatíveis
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.	SSE GCH	TODOS	-	Metas SG Conciliação	Indicadores	Portal interno, com necessidade de reformular
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.	SSE GCH Comité voluntariado	TODOS	-	n.º ações	2 ações/ano	Em curso, nomeadamente com a associação "Ajuda de Mãe" e, em 2024, com a Refood
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	GCH	TODOS	-	Implementação de procedimento	Procedimento elaborado e implementado	Implementado
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)	GCH	TODOS	-	4 divulgações/ano	N.º de divulgações	Em curso
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Previsão de partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	GCH	TODOS	-	Implementação de procedimento	Procedimento elaborado e implementado	Em curso, nomeadamente manutenção do teletrabalho em funções compatíveis

## 7 - Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objetivos 2024	Medidas 2024	Responsável	Unidades Orgânicas envolvidas	Orçamento	Meta	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/a	GCH	TODOS		50% (2024)	N.º trabalhadores/as com acesso a informação e/ou sensibilização / N.º total de trabalhadores/as	Formação em Ética e Conduta no âmbito da política de integridade
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	GCH	TODOS		2 divulgações/ano	N.º de divulgações	Disponibilização no portal interno da Tejo Atlântico e no sítio da internet da Tejo Atlântico

## Anexo II – Medidas a implementar 2025

### I- Estratégia, Missão e Valores

Objetivos 2025	Medidas 2025	Responsável	Unidades Orgânicas envolvidas	Orçamento	Meta	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, 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	DCD	TODOS	-	100%	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
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	TODOS	-	2 monitorizações/ano (semestral)	N.º de monitorizações/ano
Garantir a igualdade de oportunidades e promover a diversidade e a inclusão	Garantir o cumprimento do Plano anual para a Igualdade de Género	SSE	TODOS	-	100%	N.º de ações implementadas/N.º total de ações previstas
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	SSE DCD	TODOS	De acordo com PAO 2025	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 da Qualidade, Segurança no Trabalho, Energia e Gestão de Ativos, incluir a Conciliação	SSE	TODOS	De acordo com PAO 2025	Objetivos e Indicadores	Indicadores
Assegurar a informação a todos os trabalhadores/as de forma acessível.	Manter atualizado o espaço de intranet dedicado à temática da conciliação e da Igualdade de Género (direitos, deveres e benefícios)	DCD	SSE+DCD+GCH	-	2 monitorizações/ano (semestral)	N.º de monitorizações/ano
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Certificação na norma de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional	SSE RH	TODOS	De acordo com PAO 2025	Certificação	Obtenção da certificação (Sim/Não)
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	SSE	TODOS	-	1 auscultação/ano	N.º auscultações

**2 - Igualdade no acesso a emprego**

Objetivos 2025	Medidas 2025	Responsável	Unidades Orgânicas envolvidas	Orçamento	Meta	Indicadores
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação discriminatória (nomeadamente em função do sexo)	RH	TODOS	-	0	N.º de não conformidades
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens	Empoderamento profissional de jovens mulheres, através de parcerias	SSE RH	SSE GCH	De acordo com PAO 2025	1 iniciativa	N.º de iniciativa
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.	SSE RH	DCD GCH	-	Desenvolver conteúdos	Conteúdos desenvolvidos

**3 - Formação inicial e contínua**

Objetivos 2025	Medidas 2025	Responsável	Unidades Orgânicas envolvidas	Orçamento	Meta	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	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	SSE RH	TODOS	De acordo com PAO 2025	100%	N.º de trabalhadores/as com formação/N.º total de trabalhadores/as

## 4 - Igualdade nas condições de trabalho

Objetivos 2025	Medidas 2025	Responsável	Unidades Orgânicas envolvidas	Orçamento	Meta	Indicadores
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	TODOS	-	100%	Verificação da divulgação do modelo de avaliação de desempenho
Promover a igualdade entre mulheres no homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Elaboração e implementação de Programa de Mentoria	CE	TODOS	-	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	SSE	TODOS	-	1 divulgação /ano	N.º de divulgações
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	RH	TODOS	-	100%	N.º de trabalhadores/as que tenham interrompido a carreira por motivos familiares com sessão de apoio/N.º de trabalhadores/as que tenham interrompido a carreira por motivos familiares
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Organização e disponibilização de programa de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/amadrinhamento para pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e de chefia	RH	TODOS	-	Definição de Programa de Mentoria	Implementação do Programa de Mentoria (Sim/Não)
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Organização e disponibilização de programa de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/amadrinhamento (sponsorship) para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo e de direção e chefia, com o objetivo de aumentar a rede de contactos, a visibilidade e projeção do seu trabalho e desenvolver competências ao nível da liderança	RH	TODOS	-	Definição de Programa de Mentoria	Implementação do Programa de Mentoria (Sim/Não)

## 5 - Proteção na parentalidade

Objetivos 2025	Medidas 2025	Responsável	Unidades Orgânicas envolvidas	Orçamento	Meta	Indicadores
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Divulgação de forma adequada e atualizada, de toda a informação sobre a legislação, incluindo as licenças, referente ao direito de parentalidade	RH	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
Garantir o direito ao gozo do direito a formação para reinserção profissional no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Aplicação, por iniciativa própria, do direito a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após o gozo de licenças no domínio da parentalidade	RH	TODOS	-	100% dos/as trabalhadores/as identificados/as	N.º trabalhadores/as com formação/N.º total de trabalhadores/as identificados/as para formação



#### 6 - Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Objetivos 2025	Medidas 2025	Responsável	Unidades Orgânicas envolvidas	Orçamento	Meta	Indicadores
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.	SSE RH	TODOS	-	Metas SG Conciliação	Indicadores
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Desenvolver iniciativas que promovam a conciliação	SSE RH	TODOS	-	Metas SG Conciliação	Indicadores
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.	SSE RH	TODOS	-	Metas SG Conciliação	Indicadores
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.	SSE RH Comité voluntariado	TODOS	-	n.º ações	2 ações/ano
Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Aplicação, por iniciativa própria, do regime de teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	RH	TODOS	-	Implementação de procedimento	Procedimento elaborado e implementado
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)	RH	TODOS	-	4 divulgações/ano	N.º de divulgações
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Previsão de partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	RH	TODOS	-	Implementação de procedimento	Procedimento elaborado e implementado
Garantir que a modalidade de jornada contínua contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Aplicação, por iniciativa própria, da modalidade de jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares	RH	TODOS	-	100% dos/as trabalhadores/as identificados/as	N.º trabalhadores/as com jornada contínua/N.º total de trabalhadores/as identificados/as para trabalho com jornada contínua

#### 7 - Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objetivos 2025	Medidas 2025	Responsável	Unidades Orgânicas envolvidas	Orçamento	Meta	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 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/a	RH	TODOS	De acordo com PAO 2025	50% (2025)	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	RH	TODOS	-	2 divulgações/ano	N.º de divulgações