



PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2026

Elaboração:	Validação:	Aprovação:	Classificação do documento
SSE	SSE	CE	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. ENQUADRAMENTO3

 I.1 A Águas do Tejo Atlântico. Legislação de IG aplicável3

 I.2 Responsabilidades4

 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. Caracterização da Tejo Atlântico (a dezembro de 2024)8

4. Plano.....8

5. Período de vigência.....9

6. Monitorização9

7. Resumo das alterações.....10

Anexo I – Monitorização do Plano de Igualdade 2025 (janeiro a setembro).....11

Anexo II – Autodiagnóstico para a igualdade entre mulheres e homens na Tejo Atlântico (submetido na plataforma da CITE a 15/09/2025).....15

Anexo III – Medidas a implementar/de continuidade 2026 (a submeter na Plataforma após aprovação) ..45

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 Tejo Atlântico realizou em 2025 o autodiagnóstico da situação das mulheres e dos homens e que, juntamente com a monitorização (de janeiro a setembro) do Plano de 2025, serviu de *input* para a elaboração do Plano para a Igualdade de Género 2026.

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 e Responsabilidade Social 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, nomeadamente 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”.

De forma a solidificar o seu posicionamento a Águas de Portugal formalizou em 2017, a adesão ao iGen - Fórum Empresas para a Igualdade reforçando o compromisso de promoção da igualdade de género e de melhoria em temas como a sustentabilidade, a justiça organizacional e a 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 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 ano de 2026.

3. Caracterização da Tejo Atlântico (a dezembro de 2024)

Indicadores		Mulheres	Homens
Faixa Etária	15-24 anos	1	3
	25-34 anos	13	39
	35-44 anos	27	71
	45-64 anos	76	174
	> 65 anos	3	7
Habilitações Literárias	Ensino básico	2	126
	Ensino secundário	25	99
	Ensino superior	93	69
Recursos Humanos	Órgãos de administração	2	2
	Órgãos de fiscalização	2	1
	Órgãos sociais	5	5
	Dirigentes superiores de 1.º grau	1	2
	Dirigentes superiores de 2.º grau	3	4
	Direção intermédia de 1.º grau	11	10
	Direção intermédia de 2.º grau	12	17
	Pessoal técnico superior	59	29
	Coordenação técnica	0	0
	Pessoal assistente técnico	31	41
	Encarregado/a geral operacional	0	0
	Encarregado/a operacional	0	0
	Pessoal assistente operacional	2	192
	Pessoal estagiário	0	0
Vínculo Contratual	Contrato de trabalho sem termo	120	294
	Contrato de trabalho a prazo	0	0
	Contrato de trabalho incerto	0	0
	Contrato com vínculo de trabalho temporário	3	16
	Outras situações (prestação de serviços)	0	0

4. 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

5. Período de vigência

O período de vigência deste plano é o ano de 2026.

6. Monitorização

As medidas a implementar/de continuidade 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 de Sustentabilidade e o Relatório e Contas, consolidados, 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.

A existência de um sistema robusto de Gestão Integrado (Qualidade, Segurança, Ambiente, Energia, Gestão de Ativos e Investigação, Desenvolvimento e Inovação) 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.

7. 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	15/09/2024	Aprovação do Plano para o ano de 2025
Atualização do texto do Plano para adequação ao ano de 2026. Revisão dos anexos (Anexo I_Monitorização; Anexo II _Autodiagnóstico; Anexo III_Plano submetido CITE)	15/09/2025	Aprovação do Plano para o ano de 2026

Anexo I – Monitorização do Plano de Igualdade 2025 (janeiro a setembro)

I- Estratégia, Missão e Valores

Objetivos 2025	Medidas 2025	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 inicialmente previsto para 2025. Passou para 2026.
Assegurar a informação a todos os trabalhadores/as de forma acessível.	Manter actualizado o espaço de intranet dedicado à temática da conciliação e da Igualdade de Género (direitos, deveres e benefícios)	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. Passou para 2026.
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 2025	Medidas 2025	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 2025	Medidas 2025	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 2025	Medidas 2025	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 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 2025	Medidas 2025	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 2025	Medidas 2025	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.
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"
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 2025	Medidas 2025	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 – Autodiagnóstico para a igualdade entre mulheres e homens na Tejo Atlântico (submetido na plataforma da CITE a 15/09/2025)



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



EMPRESA Aguas do Tejo Atlântico
SETOR Setor empresarial do Estado

IDENTIFICADOR D-2025/72
DATA DE SUBMISSÃO 15-09-2025

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	Disponível no sítio da internet da Águas do Tejo Atlântico (em https://www.aguasdotejoatlantico.adp.pt/content/igualdade-de-genero) e no portal interno da Águas do Tejo Atlântico	Obrigação legal. Consultar: Lei n.é 62/2017, de 1 de agosto. Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do Setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa
3 - A empresa tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	Sim	Política de Sustentabilidade Empresarial, na qual a águas do Tejo Atlântico assume o compromisso de "Garantir a igualdade de tratamento e oportunidades no acesso ao trabalho, ao emprego, � formação profissional e � progressão na carreira e a conciliação e participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida pessoal, familiar e profissional" e Compromisso de Integridade do Grupo AdP, do qual a águas do Tejo Atlântico � signatária	
4 - Nos documentos estratégicos (ex.: missão e valores, relatórios e planos de atividade, relatório de sustentabilidade, regulamentos internos, código de conduta e código de �tica), é feita men�o expressa à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens enquanto valor da empresa?	Sim		



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



5 - A empresa estabeleceu ou tem em vigor objetivos estratégicos mensuráveis no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens?	Sim	No âmbito do Compromisso de Sustentabilidade do Grupo Águas de Portugal, no qual a Águas do Tejo Atlântico se insere.	
6 - A empresa procedeu à criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens, tendo formalizado as respetivas competências?	Sim	Em desenvolvimento	
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	Ex.: Relatório&Contas e Relatório de Sustentabilidade	
8 - No ano de referência, a empresa afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	Sim	Ex.: Formação e ações	
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	Ex.: Divulgação e disponibilização da informação referente aos plano e às respetivas medidas	
10 - A empresa divulga interna e externamente o seu compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens?	Sim	Ex.: Relatório&Contas e Relatório de Sustentabilidade	
11 - A empresa divulga interna e externamente boas práticas da sua gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens?	Sim	Ex.: Relatório&Contas e Relatório de Sustentabilidade	
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		
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	Através de mecanismo de introdução de sugestões de melhoria e comentários "Fábrica de Ideias"	
14 - A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade?	Sim		



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



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	No âmbito do Compromisso de Integridade, onde se inclui o Código de Ética e Conduta com os respetivos canais de denúncia	
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	Questionário Clima Organizacional	
17 - A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)?	Sim		
18 - A empresa tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?	Sim		
19 - Na relação com as partes interessadas e em eventuais relações estabelecidas com empresas parceiras, subcontratadas ou fornecedoras, a empresa procura assegurar que as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens?	Sim	No âmbito do Manual de Fornecedores	
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	Ex.: APEE, PWN	
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	Em desenvolvimento	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?	Não aplicável	A Águas do Tejo Atlântico não recorre a serviços de empresas especializadas na área da seleção e recrutamento	
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 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 substitui temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos?	Sim	Quando se revele 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	Sessão de acolhimento, Formações no âmbito do Sistema de Avaliação de Desempenho	
3 - A formação promovida na/pela empresa é oferecida no âmbito do horário normal de trabalho estabelecido ?	Sim		
4 - A empresa compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na empresa, designadamente incentivando a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?	Sim	Formação públicos estratégicos para obtenção da especialização em igualdade de Géneros; Formação em liderança.	Consultar: n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho
Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
5 - A descrição do perfil do/a formando/a, na divulgação de ações de formação, é definida com referência a ambos os sexos e não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo?	Sim		Consultar: n.º 1 e alínea b) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho
6 - A empresa assegura a oportunidade a mulheres e a homens de terem igual acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei?	Sim		Consultar: n.º 1 e alínea b) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho n.º 3 do artigo 30.º do Código do Trabalho
7 - Em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, a empresa concede, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção?	Sim	Plano de Formação de acordo com as necessidades de desenvolvimento pessoal/profissional de cada trabalhador(a)	Consultar: n.º 1, n.º 3 e n.º 4 do artigo 30.º do Código do Trabalho Consultar também: alínea a) do artigo 130.º do Código do Trabalho

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	Sistema de Avaliação Desempenho do Grupo Águas de Portugal	
2 - A empresa proporciona formação/orientações aos elementos envolvidos na avaliação de desempenho para prevenir enviesamentos de género?	Sim	Formação dedicada	
3 - Existe algum sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho?	Sim	Sistema de Avaliação Desempenho do Grupo Águas de Portugal	
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	Sistema de Avaliação Desempenho do Grupo Águas de Portugal	
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	Sistema de Avaliação Desempenho do Grupo Águas de Portugal, com manual disponível no portal interno da Águas do Tejo Atlântico	

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)?	Sim		
5 - A empresa tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de chefia de nível intermédio?	Sim		
6 - A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas?	Sim	A área operacional (Técnicos operativos de Fábricas de Água) é exclusivamente desempenhada por homens.	
7 - A empresa tem implementado um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia?	Não	Existe participação equilibrada em lugares de topo, direção e chefias intermédias.	
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	Existe participação equilibrada em lugares de topo, direção e chefias intermédias.	
9 - A empresa promove ações de formação, práticas de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/amadrinhamento (sponsorship) para facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares?	Não	Em desenvolvimento pelo Grupo Águas de Portugal, onde a Águas do Tejo Atlântico se insere.	
10 - A empresa promove práticas de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/amadrinhamento (sponsorship) para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo, de direção e chefia?	Não	Existe participação equilibrada em lugares de topo, direção e chefias intermédias.	



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



11 - A empresa tem programas de mentoria e apadrinhamento/amadrinhamento, para pessoas do sexo sub-representado em funções de direção e chefia com o objetivo de aumentar a rede de contactos, a visibilidade e a projeção do seu trabalho, e de desenvolver competências ao nível da liderança?	Não	Em desenvolvimento pelo Grupo Águas de Portugal, onde a Águas do Tejo Atlântico se insere.	
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, direção e chefia?	Sim	Ex.: PWN	
16 - A empresa participa em eventos da comunidade escolar e formativa para promover o interesse das/os estudantes por uma área de estudos que permita oportunidades de carreira na empresa ou no seu sector de atividade, tendo em vista o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e nos diversos setores de atividade económica?	Sim		
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
17 - A empresa realiza reuniões com os trabalhadores e trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo, de direção e chefia)?	Sim		



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



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	Acordo coletivo de trabalho	
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	Formações no âmbito do Sistema de Avaliação de Desempenho	
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	Relatório&Contas Relatório sobre as remunerações pagas a homens e mulheres	
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		



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



5 - 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	Acordo coletivo de trabalho	
7 - A empresa divulga os critérios de atribuição de prémios de produtividade/desempenho, de assiduidade, de distribuição de lucros, etc., junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?	Sim	Não houve atribuição de prémios.	
3 - A empresa tem procedido, de três em três anos, à elaboração de um relatório sobre as remunerações das mulheres e dos homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações (tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014)?	Sim		Consultar: RCM n.º 18/2014
9 - A empresa tem divulgado internamente a informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, disponibilizando essa informação no respetivo sítio na Internet (tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014)?	Sim	Disponível no sítio da internet da Águas do Tejo Atlântico (em https://www.aguasdotejoatlantico.adp.pt/content/igualdade-de-genero) e no portal interno da Águas do Tejo Atlântico.	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	Se aplicável	Consultar: RCM n.º 18/2014
Prevenção de práticas discriminatórias			
PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
11 - A empresa dispõe de um sistema de análise das funções, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual"?	Sim	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



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



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	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		Consultar: alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho
14 - A descrição de funções/tarefas existente na empresa está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e a homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo?	Sim		Consultar: alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho artigo 270.º do Código do Trabalho
15 - A empresa garante que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade?	Sim		Consultar: n.º 1 e n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho alínea b) do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho n.º 4 do artigo 31.º do Código do Trabalho n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho
16 - Os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina?	Sim		Consultar: alínea a) do n.º 2 do artigo 31.º do Código do Trabalho n.º 3 do artigo 261.º do Código do Trabalho n.º 3 do artigo 278.º do Código do Trabalho

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

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	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		Consultar: alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho
14 - A descrição de funções/tarefas existente na empresa está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e a homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo?	Sim		Consultar: alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho n.º 5 e n.º 6 do artigo 31.º do Código do Trabalho artigo 270.º do Código do Trabalho
15 - A empresa garante que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade?	Sim		Consultar: n.º 1 e n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho alínea b) do n.º 3 do artigo 24.º do Código do Trabalho n.º 4 do artigo 31.º do Código do Trabalho n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho
16 - Os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina?	Sim		Consultar: alínea a) do n.º 2 do artigo 31.º do Código do Trabalho n.º 3 do artigo 261.º do Código do Trabalho n.º 3 do artigo 278.º do Código do Trabalho



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



.7 - A empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de rabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas?	Sim	Relatório&Contas Relatório sobre as remunerações pagas a homens e mulheres	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
.8 - A empresa divulga informações sobre as remunerações junto das estruturas epresentativas de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando al 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 de Nascimento	
5 - A empresa concede às trabalhadoras que foram mães benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei?	Sim	Cabaz de Nascimento	
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	Quando tal se revele 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	Portal interno da Águas do Tejo Atlântico	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) do 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?	Não		
2 - A empresa concede às trabalhadoras dispensas no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei?	Não		
3 - A empresa concede aos trabalhadores homens o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?	Não		
4 - A empresa concede às trabalhadoras o direito a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos?	Não		
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?	Não aplicável		Consultar: artigo 60.º do Código do Trabalho alínea h) do n.º 1, n.º 5 e n.º 7 do artigo 65.º do Código de Trabalho
4 - A empresa respeitou o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde?	Sim		Consultar: artigo 62.º do Código do Trabalho n.º 5 do artigo 65.º do Código de Trabalho



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		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		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	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	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		
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	Cabaz de fruta e café nos postos de trabalho	
5 - A empresa tem protocolos, concede apoios financeiros ou dispõe nas suas instalações de serviços de saúde e/ou bem-estar?	Sim	Seguro de Saúde (extensível ao agregado familiar), Consultas Medicina Curativa, Consultas de Psicologia	
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	Contratos de teletrabalho	
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		
11 - A empresa implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas?	Sim		
12 - A empresa utiliza linguagem e imagem não discriminatórias e inclusivas em função do sexo na promoção e divulgação das suas políticas e práticas em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dirigindo-a de forma igual aos trabalhadores e às trabalhadoras?	Sim		
13 - A empresa adota procedimentos no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter a oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares?	Sim		

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

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa concede, por sua iniciativa, horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Sim		
2 - A empresa encoraja os homens a usufruir de horário de trabalho flexível?	Sim		
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?	Sim		



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?	Não aplicável	Não foram registados pedidos para trabalho a tempo parcial	Consultar: artigo 56.º do Código do Trabalho artigo 57.º do Código do Trabalho artigo 64.º do Código do Trabalho artigo 150.º do Código do Trabalho
5 - 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	Não foram registados pedidos para trabalho a tempo parcial	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	Não foram registados pedidos para trabalho a tempo parcial	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
3 - 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	Não foram registados pedidos para trabalho a tempo parcial	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?	Não		
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?	Não		

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		

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		Consultar: n.º 3 do artigo 166.º do Código do Trabalho n.º 8 do artigo 166.º do Código do Trabalho

SUBDIMENSÃO: Jornada contínua

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
1 - A empresa aplica, por iniciativa própria, a modalidade de jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?	Não		

Prevenção de práticas discriminatórias

PERGUNTA	RESPOSTA	OBSERVAÇÕES	ALERTA
2 - A empresa concedeu a modalidade de jornada contínua a pedido de trabalhador ou trabalhadora responsável por criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica?	Sim		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	Não foram efetuadas solicitações	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	No âmbito do Compromisso de Integridade, onde se inclui o Código de Ética e Conduta. Em curso certificação SG Conciliação.	
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	No âmbito do Compromisso de Integridade, onde se inclui o Código de Ética e Conduta. Em curso certificação SG Conciliação.	
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	No âmbito do Compromisso de Integridade, onde se inclui o Código de Ética e Conduta. Em curso certificação SG Conciliação.	
6 - Existem na empresa procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos à vítima da prática de assédio?	Sim	No âmbito do Compromisso de Integridade, onde se inclui o Código de Ética e Conduta. Em curso certificação SG Conciliação.	
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	No âmbito do Compromisso de Integridade, onde se inclui o Código de Ética e Conduta. Em curso certificação SG Conciliação.	
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	No âmbito do Compromisso de Integridade, onde se inclui o Código de Ética e Conduta. Em curso certificação SG Conciliação.	



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	No âmbito do Compromisso de Integridade, onde se inclui o Código de Ética e Conduta. Em curso certificação SG Conciliação.	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 aplicável		Consultar: alínea l) do n.º 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho

Anexo III – Medidas a implementar/de continuidade 2026 (a submeter na Plataforma após aprovação)

I- Estratégia, Missão e Valores

Objetivos 2026	Medidas 2026	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	RH SSE DCD	Todos	-	100% dos trabalhadores com acesso ao Plano	N.º trabalhadores/as com acesso ao plano/N.º total de trabalhadores
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo	Garantir linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação da empresa (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)	RH SSE DCD	Todos	-	2 monitorizações/ano (semestral)	Monitorização da Comunicação Inclusiva
Participar ativamente em projetos com impacto na temática da igualdade e não discriminação	Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens	RH SSE	Todos	De acordo com PAO 2026	3 iniciativas	N.º de iniciativas
Operacionalizar o compromisso assumido para a Conciliação de vida profissional com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as	Manter as certificações do sistema de gestão nas normas da Qualidade, Ambiente, Segurança e Saúde no Trabalho, Energia, Gestão de Ativos e IDI, incluir a Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional	SSE	Todos	De acordo com PAO 2026	Manutenção da certificação e certificação em 2026 para o referencial normativo da Conciliação	Monitorização do Processo de Certificação Obtenção da certificação (Sim/Não)
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)	RH SSE DCD	Todos	-	2 monitorizações/ano (semestral)	Monitorização da Disponibilização da Informação no Portal Interno
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 2026	Certificação	Obtenção da certificação (Sim/Não)
Garantir uma comunicação interna transversal e eficaz	Promover o diálogo através da auscultação: Consultar os/as trabalhadores/as sobre o grau de satisfação com as políticas e medidas relativas às dimensões de diversidade e igualdade, ética e conciliação implementadas	RH SSE DCD	Todos	-	1 auscultação/ano	N.º auscultações

2 - Igualdade no acesso a emprego

Objetivos 2026	Medidas 2026	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	RH	-	100% de anúncios com referência a igualdade de oportunidades	N.º anúncios com referência a igualdade de oportunidades publicados/N.º total de anúncios publicados

3 - Formação inicial e contínua

Objetivos 2026	Medidas 2026	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	Sensibilizar/formar os/as colaboradores/as em Igualdade, não discriminação e conciliação, incluindo diversidade e inclusão.	RH SSE	Todos	De acordo com PAO 2026	100%	N.º trabalhadores/as com formação/N.º total de trabalhadores/as

4 - Igualdade nas condições de trabalho

Objetivos 2026	Medidas 2026	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 e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Organização e disponibilização de sessões de apoio (formação, mentoria, coaching...) a todos/as os/as trabalhadores/as	RH	Todos	De acordo com PAO 2026	100% dos/as trabalhadores/as	N.º trabalhadores/as com formação disponibilizada / N.º trabalhadores/as
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/as trabalhadores/as	RH SSE DCD	Todos	-	1 divulgação/ano	N.º de divulgações
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de chefia	Promover a igualdade entre mulheres e homens em cargos de decisão	RH	Todos	-	40%	N.º mulheres em cargos de decisão/ N.º cargos de decisão

5 - Proteção na parentalidade

Objetivos 2026	Medidas 2026	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 SSE DCD	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

6 - Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Objetivos 2026	Medidas 2026	Responsável	Unidades Orgânicas envolvidas	Orçamento	Meta	Indicadores
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Desenvolver iniciativas que promovam a conciliação	RH SSE	Todos	De acordo com PAO 2026	2 iniciativas/ano	N.º de iniciativas
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Divulgar as boas práticas e benefícios existentes na empresa relativamente à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional	RH SSE DCD	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
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras.	Lançamento do projeto de Voluntariado AdTA	RH SSE Comité voluntariado AdP	Todos	De acordo com PAO 2026	Lançamento do projeto de Voluntariado AdTA	Sim/Não

7 - Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objetivos 2026	Medidas 2026	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 2026	100%	N.º trabalhadores/as com acesso a informação e/ou sensibilização/N.º total de trabalhadores/as