

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2021



SIMARSUL
Grupo Águas de Portugal

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO (IG) 2021

I. ENQUADRAMENTO

I.1 A SIMARSUL, S.A.. LEGISLAÇÃO DE IG APLICÁVEL

O Grupo Águas de Portugal (Grupo AdP) é um grupo empresarial de capitais exclusivamente públicos, que funciona como o instrumento empresarial do Estado para a concretização das políticas públicas e dos objetivos nacionais nos domínios do setor do ambiente. Os seus objetivos são determinados pelas políticas governamentais para o sector, através de orientações vertidas nos planos estratégicos aplicáveis às suas áreas de atuação, de orientações gerais emanadas através de despacho ministerial e por orientações específicas dos Acionistas.

A Resolução de Conselho de Ministros n.º 19/2012 determina a obrigatoriedade de adoção, em todas as atividades do sector empresarial do estado, de planos para a igualdade, tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

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

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

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

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

Neste contexto, as empresas do Grupo Águas de Portugal, devem até à conclusão do processo de adequação do SIOE que permita o carregamento dos planos para a igualdade anuais, enviar os planos à CITE por correio eletrónico, utilizando, para o efeito,

o seguinte email: geral@cite.pt. Pretende-se com este Plano dar cumprimento ao previsto no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho e ao Despacho Normativo n.º 10-A/2020, de 10 de setembro, DR de 15 de setembro, que prorroga os prazos previstos no n.º 4 do artigo 3.º e no n.º 2 do artigo 5.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

1.2 RESPONSABILIDADES

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 SIMARSUL, S.A. realizou em 2020 o Diagnóstico de Igualdade de Género e que serviu de *input* para a elaboração do Plano para a Igualdade de Género 2021.

2. POLÍTICA E INSTRUMENTOS DE IGUALDADE DE GÉNERO

2.1 POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÉNERO

A igualdade entre mulheres e homens significa a igual oportunidade de participação de homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada. Está consagrada na Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 13º, e constitui um princípio fundamental do direito comunitário considerado no artigo 2º do Tratado da Comunidade Europeia.

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

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

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

A SIMARSUL, S.A., reconhecendo a importância e a mais-valia de uma participação equilibrada dos homens e das mulheres nas atividades profissionais bem como na vida familiar, pretende, com esta política, dar o seu contributo ativo para a implementação das melhores práticas de promoção da igualdade na sociedade.

Os princípios orientadores da Política são os seguintes:

I. Estratégia, Missão e Valores – Deve ser assumida a transversalidade do Princípio da Igualdade através da sua inclusão na estratégia e nos planos de atividade da empresa e deverá materializar-se na definição, ao nível da política de recursos humanos, de medidas e metas concretas a atingir quanto à igualdade entre trabalhadores e trabalhadoras.

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

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

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

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

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

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

2.2 OUTROS INSTRUMENTOS DE IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

Para além da referida política específica, a existência de um conjunto de políticas de Recursos Humanos, não discriminatórias, o Código de Conduta e Ética da AdP - Águas de Portugal, o Acordo Coletivo de Trabalho, solidificam esta temática. A Política de Recursos Humanos do Grupo garante o respeito pela diversidade e igualdade de oportunidades, aumentando a cultura corporativa e coesão social no Grupo. O Plano Estratégico de Sustentabilidade do Grupo AdP assume o Compromissos de “Garantir a igualdade de oportunidades” entre mulheres e homens.

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

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

Em 2016 integra a Aliança para os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável e em 2017 torna-se embaixador na Aliança para os ODS6 – Água Potável e Saneamento e ODS9 - Indústria, Inovação e Infraestruturas. Também em 2016 subscreveu a Carta Portuguesa para a Diversidade, iniciativa da União Europeia, com o objetivo de encorajar os empregadores a implementar e desenvolver políticas e práticas internas de promoção da diversidade de género.

3. CARACTERIZAÇÃO DA SIMARSUL, S.A. (2019)

A SIMARSUL – Saneamento da Península de Setúbal, S.A., é uma empresa de capitais exclusivamente públicos, constituída pela AdP- Águas de Portugal SGPS, S.A. e pelos Municípios de Alcochete, Barreiro, Moita, Montijo, Palmela, Sesimbra e Setúbal a quem foi atribuída pelo Estado Português a concessão da exploração e gestão do sistema multimunicipal de saneamento de águas residuais da península de Setúbal.

Quadro I - Número total de trabalhadores/as no ativo por empresa (2020)

Número total de trabalhadores/as no ativo (2019)	Mulher	Homem	Total
SIMARSUL, S.A.	25	74	99

Quadro II - Número total de trabalhadores/as no ativo por Categoria profissional (2019)

Caracterização por categoria profissional	Mulher	Homem
Chefias de 1ª linha	1	2
Chefias intermédias	10	7
Técnicos superiores ou equiparados	11	5
Técnicos operacionais	1	59
Técnicos de apoio administrativo	2	1

4. PLANO

Corporizando os princípios enunciados na Política de Igualdade de Género, apresentamos de seguida o Plano da SIMARSUL, S.A., que visa a implementação de um conjunto de medidas tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Este Plano para a Igualdade encontra-se estruturado em 7 áreas agregadoras:

- Estratégia, Missão e Valores;
- Igualdade no acesso a emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação Entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

Estas 7 dimensões compreendem várias medidas de intervenção, às quais se associam o estado de implementação e as entidades/órgãos responsáveis pela sua execução.

Plano - Ver anexo I

5. PERÍODO DE VIGÊNCIA

O período de vigência deste plano é de 2021.

6. MONITORIZAÇÃO

As medidas previstas no Plano de Igualdade de Género são avaliadas e monitorizadas periodicamente pela SIMARSUL, S.A. de forma a assegurar o seu cumprimento e a identificar oportunidades de melhoria.

Este acompanhamento é assegurado de diversas formas, nomeadamente:

- Por uma Equipa de Acompanhamento das Medidas de Igualdade de Género com, entre outras, as seguintes funções:
 - Recolher necessidades, preocupações, expetativa e sugestões, analisá-las e consolidá-las de modo a poderem ser sujeitas à consideração superior ou à consideração geral dos restantes trabalhadores, conforme aplicável;
 - Monitorizar e identificar e priorizar os potenciais riscos para a conformidade com a legislação e as normas de igualdade de género;
 - Elaborar anualmente um Relatório de igualdade de género contendo a avaliação de risco das atuais e potenciais não conformidades e resumindo as ações desencadeadas;
 - Monitorizar a implementação das ações propostas nos Relatórios de igualdade de género;
 - Analisar informações provenientes das partes interessadas e assegurar o seu tratamento;
 - Reunir trimestralmente ou quando necessário, registando e acompanhando os assuntos tratados bem como ações desencadeadas, sejam corretivas ou de melhoria;
 - Reunir semestralmente com a alta administração para acompanhar os assuntos tratados bem como as ações desencadeadas, sejam corretivas ou de melhoria.

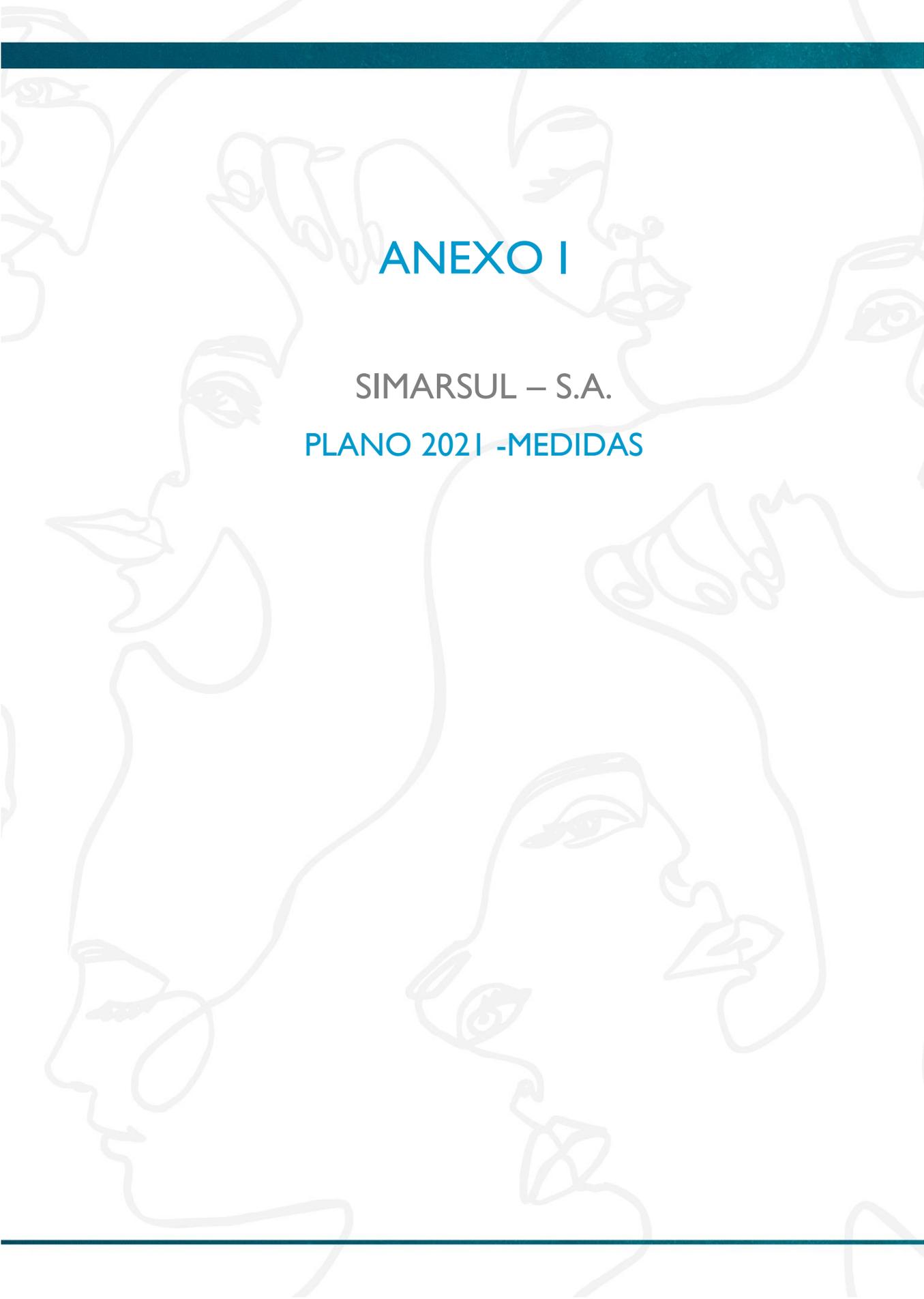
- Nas auditorias interna e externas ao Sistema Integrado de Gestão Empresarial;
- Na verificação de conformidade legal;
- Na monitorização do registo de constatações do SRE (Não conformidades, Sugestões, Reclamações, Oportunidade de Melhoria).

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

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

A existência de um sistema robusto de Gestão Integrado (Qualidade, Segurança e Ambiente) exige uma monitorização periódica, rigorosa. A identificação e verificação do cumprimento da conformidade legal é um tema extremamente relevante no âmbito da gestão do sistema. A consulta a *stakeholders* (ex. *survey*, entrevistas) nomeadamente dos trabalhadores e das trabalhadoras, tem sido uma importante ferramenta de auscultação, que tem permitido avaliar o conhecimento e a satisfação com as medidas adotadas, bem como de participação com sugestões de melhoria.





ANEXO I

SIMARSUL – S.A.
PLANO 2021 -MEDIDAS

Medidas Implementadas

I- Estratégia, Missão e Valores				
Objetivos	Medidas	Estado da implementação/Ações	Responsável	Observações
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Assinatura do Acordo de Adesão ao Fórum de Empresas para a Igualdade de Género, promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.	Está em vigor desde 2017 e é renovado anualmente.	CE	-
	Adesão aos 10 princípios do Global Compact	Está em vigor desde 2010 e é renovado o compromisso anualmente.	CE	-
	Adesão à Aliança para os ODS, assumindo o compromisso público, entre outros, com o ODS 5	Está em vigor desde 2016. O Grupo AdP estabeleceu em 20016 uma parceria com a Aliança para os ODS Portugal, da qual somos membros do Conselho Geral e em 2017 tornou-se embaixador na Aliança para os ODS6 – Água Potável e Saneamento e ODS9 - Indústria, Inovação e Infraestruturas.	CE	-
	Divulgação do compromisso da AdP com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no site, na intranet, por correio eletrónico e em newsletters internas: Incorporar no Plano de Comunicação corporativo.	Está assumido publicamente na estratégia de sustentabilidade divulgada em diversos meios (Site, intranet, RS, etc.). Está disponível para consulta, no portal interno, o compromisso assumido na Carta Portuguesa para a Diversidade, desde 2016.	DSRS+DCM	-
	Adesão à Carta Portuguesa para a Diversidade	A AdP SGPS assinou a Carta Portuguesa para a Diversidade em 2016.	CE	-
	Inclusão no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) do Grupo do compromisso com a Igualdade e não discriminação	Em vigor desde Novembro de 2018 - Capítulo IV do ACT	DRHC	-
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade.	Verificar periodicamente a conformidade legal no âmbito do Sistema de Gestão Integrado, onde se inclui o Código de Trabalho e o ACT.	Implementado no âmbito do Sistema Integrado de Gestão.	SRS	-
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.				-
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens.				-
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.	Procedimento formal de apresentação de reclamações relativas a infrações ao Código de Ética da AdP, comunicadas à Comissão de Ética por carta, ou utilizando o canal online específico, assegurando a proteção da identidade do reclamante e uma gestão adequada do processo, quer na perspetiva da correção das situações identificadas, quer na da prevenção da sua recorrência.	Em vigor	Comissão de Ética	A observância do código é acompanhada pela Comissão de Ética do Grupo AdP, composta por sete membros nomeados pelo Conselho de Administração, que indicará também o presidente. Da Comissão de Ética poderão fazer parte pessoas de reconhecida idoneidade e mérito externas à AdP.
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo. Contrariar a perpetuação de estereótipos de género e reforçar uma cultura de igualdade entre mulheres e homens.	Formação/sensibilização Utilizar uma linguagem (escrita, não escrita e imagens) neutra, inclusiva e não discriminatória nos processos de comunicação internos e externos.	Em vigor.	Toda a empresa	-
Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas				-
Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	Divulgação regular de informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de igualdade, não discriminação, saúde, cidadania, maternidade/paternidade, conciliação da vida pessoal, familiar e profissional e informação objetiva e atualizada sobre o fenómeno do assédio, sexual e moral, no local de trabalho.	Divulgado no Código de Conduta e Ética do Grupo AdP e no ACT, a todos os trabalhadores/as.	DSRS + DRHC	-

2 - Igualdade no acesso a emprego				
Objetivos	Medidas	Estado da implementação	Responsável	Observações
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que 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 transparente e objetiva	Está em vigor o procedimento interno Recrutamento e Seleção no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.15/002).	DRHC	O processo de seleção e recrutamento são aplicados de acordo com os procedimentos da direcção de RH corporativa.
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Publicação de anúncios de ofertas de emprego redigidos com linguagem inclusiva na designação da profissão e conteúdo do anúncio, não contendo direta ou indiretamente qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.	Está em vigor o procedimento interno Recrutamento e Seleção no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.15/002).	DRHC	O processo de seleção e recrutamento são aplicados de acordo com os procedimentos da direcção de RH corporativa.
	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 ou preferência baseada no sexo. (obrigatória)	Está em vigor o procedimento interno Recrutamento e Seleção no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.15/002).	DRHC	O processo de seleção e recrutamento são aplicados de acordo com os procedimentos da direcção de RH corporativa.
	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que contém a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível. (obrigatória)	Está em vigor o procedimento interno Recrutamento e Seleção no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.15/002).	DRHC	O processo de seleção e recrutamento são aplicados de acordo com os procedimentos da direcção de RH corporativa.
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que 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. (obrigatório)	Está em vigor o procedimento interno Recrutamento e Seleção no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.15/002).	DRHC	O processo de seleção e recrutamento são aplicados de acordo com os procedimentos da direcção de RH corporativa.
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que o processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria profissional e uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como de informação sobre o valor e a periodicidade de retribuição. (obrigatório)	Está em vigor o procedimento interno Recrutamento e Seleção no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.15/002).	DRHC	O processo de seleção e recrutamento são aplicados de acordo com os procedimentos da direcção de RH corporativa.
	Criação de procedimento para assegurar que, durante o período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção. (obrigatório)	Está em vigor o procedimento interno Recrutamento e Seleção no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.15/002).	DRHC	O processo de seleção e recrutamento são aplicados de acordo com os procedimentos da direcção de RH corporativa.
Proteger a segurança e a saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	Criação de procedimento para assegurar que 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. (obrigatório)	Está em vigor o procedimento interno Recrutamento e Seleção no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.15/002).	DRHC	O processo de seleção e recrutamento são aplicados de acordo com os procedimentos da direcção de RH corporativa.

3 - Formação inicial e contínua

Objetivos	Medidas	Estado da implementação	Responsável	Observações
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma				-
Promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	Organização da formação obrigatória do Grupo AdP de modo a coincidir com o horário normal de trabalho estabelecido.	Está em vigor no ACT desde Novembro de 2018 (Capítulo IV e XII).	RH	-
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, na divulgação de ações de formação, a descrição do perfil do/a formando/a faz referência a ambos os sexos e que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo. (obrigatório)	Está em vigor o procedimento interno Planeamento e Gestão da Formação no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial (Pd.19/002).	RH	-
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que mulheres e homens têm igual oportunidade ao número de horas de formação certificada estabelecida por lei. (obrigatório)	Está em vigor no ACT desde Novembro de 2018 (Capítulo IV e XII).	RH	-
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa				-

4 - Igualdade nas condições de trabalho				
Objetivos	Medidas	Estado da implementação	Responsável	Observações
*Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Modelo de avaliação de desempenho com base em critérios objetivos aplicado a todos os trabalhadores e trabalhadoras independentemente do sexo, e/ou responsabilidades familiares.	Estão em vigor o procedimento interno Avaliação de Desempenho (Pd.18/001) e o Manual de Avaliação de Desempenho (M15/002) no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial.	DRHC	Os RH da SIMARSUL desencadeiam o processo de avaliação de desempenho de acordo com todo o Grupo.
	Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar 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. (obrigatório)	Estão em vigor o procedimento interno Avaliação de Desempenho (Pd.18/001) e o Manual de Avaliação de Desempenho (M15/002) no âmbito do Sistema de Responsabilidade Empresarial.	DRHC	Os RH da SIMARSUL desencadeiam o processo de avaliação de desempenho de acordo com todo o Grupo.
*Promover a transparência interna sobre o modelo de avaliação de desempenho	Divulgação do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadores e trabalhadoras e das respetivas estruturas representativas, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	O modelo de avaliação foi divulgado em 2019.	RH	-
	Processo interno de tomada de conhecimento da avaliação do superior hierárquico, bem como da avaliação final, contribuindo para a transparência do modelo em vigor.	Implementado	RH	-
*Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Criação de procedimento e/ou mecanismos de divulgação de oportunidades internas, nomeadamente área específica no portal interno, e-mail geral.	A divulgação das oportunidades internas é feita por e-mail.	DRHC + DCM	Para todo o grupo incluindo a SIMARSUL.
*Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Promover a equidade da representação de género na composição de júris e comissões.			-
*Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa	Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar uma representação mínima de cada sexo no órgão de administração: 33,3% nos órgãos de administração das empresas do Setor público empresarial. (obrigatório)			-
	Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar uma representação mínima de cada sexo nos órgãos de fiscalização: 33,3% nos órgãos de administração das empresas do Setor público empresarial. (obrigatório)			-
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição dos postos de trabalho e das funções, de modo a garantir que esta é elaborada 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. (obrigatório)			-
	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição de funções/tarefas existente na empresa, de modo a garantir que 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 (obrigatório)			-
	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), de modo a assegurar 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 (obrigatória)			-
Promover a transparência interna sobre a política salarial. Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens. Promover a transparência interna sobre a política salarial	Comunicação anual da tabela salarial em vigor nos canais internos, assegurando a sua transparência junto dos trabalhadores/as e das respetivas estruturas representativas.	Implementado. Divulgado no ACT.	RH	-
Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação. Promover a transparência salarial	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas. (obrigatório)	Divulgado anualmente no Relatório de Sustentabilidade Corporativo.	DSRS + DRHC	-
	Criar e manter informação, tratada por género, incluindo a referente aos processos de recrutamento e seleção de pessoal, formação, desempenho, estágios, entre outras.	Divulgado anualmente no Relatório de Sustentabilidade Corporativo.	DSRS + DRHC	Os dados da SIMARSUL encontram-se consolidados no Relatório de Sustentabilidade Corporativo.

5 - Proteção na parentalidade					
Objetivos	Medidas	Estado da implementação	Responsável	Observações	
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras. Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial.	Divulgação do ACT do Grupo AdP, nomeadamente do Capítulo IV. Distribuição do Kit Novos Pais: Nascer no Mundo AdP	O ACT está disponível para consulta na intranet e foi distribuído a todos os trabalhadores/as.	RH		
Garantir o direito ao gozo do direito a formação para reinserção profissional no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras. Incentivar o gozo pelos trabalhadores homens do direito a formação para reinserção profissional no âmbito da parentalidade. Garantir a proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental. Garantir a comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental	Controlo anual das licenças de parentalidade de forma a garantir que todos os trabalhadores e trabalhadoras gozam das licenças previstas na lei. Controlo anual da continuidade no Grupo dos trabalhadores e trabalhadoras que gozaram as licenças previstas na lei e regressaram ao trabalho.	Implementado.	RH	-	
Garantir a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita 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.	Implementado no âmbito do Sistema de Gestão Integrado, nomeadamente na avaliação de riscos.	SRS + RH		
6 - Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional					
Objetivos	Medidas	Estado da implementação	Responsável	Observações	
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras.	Implementar e certificar a empresa na norma de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional NP4552:2016.			-	
	Promover a mobilidade interna do Grupo.	Em vigor Política Corporativa de Mobilidade Geográfica. Está em vigor o ACT desde Novembro de 2018 (Capítulo VIII).	DRHC	-	
	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras e familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência. Exemplo: Programa de Bolsas de Estudo de Ensino Superior e de Ensino Especial para filhos/as de trabalhadores/as, Programa Nascer no Mundo AdP;	Em vigor.	DSRS + DRHC	-	
	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar. Exemplo: Seguro de Saúde extensivo ao agregado familiar do trabalhador/a; Programa de ginástica online para os trabalhadores/as e família., Prestação de Serviços de Apoio Psicológico para trabalhadores/as e família., Vacinação gratuita,	Em vigor.	DSRS + DRHC	-	
	Disponibilização de um conjunto de medidas/benefícios para os trabalhadores e trabalhadoras que promovem a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal. Exemplo: Disponibilização de fruta no local de trabalho, existência de um Clube recreativo que promove diversas iniciativas de bem estar e entretenimento;	Em vigor.	DSRS + DRHC	-	
	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar.	Em vigor.	RH	-	
	Divulgar os recursos existentes na área geográfica da empresa que facilitem a conciliação trabalho-família (creches, serviços de apoio a crianças dependentes e idosos, facilidades de acolhimento fora de horários escolares).				-
	Promover ações de Voluntariado corporativo relacionados com a Igualdade, não discriminação, conciliação e empreendedorismo feminino.				
	Disponibilização aos trabalhadores/as de espaços equipados para refeições	Em vigor.		CE	
	Terça-feira de Carnaval e dia de aniversário como dias de descanso.		Medida prevista no ACT desde Novembro de 2018 (Capítulo IX).	DRHC	Para todo o Grupo.

Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Horário flexível - horário de entrada e saída e de almoço flexíveis, permitindo adequá-lo melhor às necessidades dos trabalhadores/as desde que cumprido o período de presença obrigatória e as horas mensais definidas sejam cumpridas.	Em vigor.	RH	
	Aproveitar o progresso das tecnologias de informação para criação de novas formas de organização e gestão do trabalho, acessíveis a trabalhadores e trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho família.	Em vigor.	DRHC	
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure: 1) que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares a horário flexível ou a trabalho a tempo parcial. 2) caso exista intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, é solicitada emissão de parecer prévio à CITE. 3) caso exista parecer desfavorável emitido pela CITE à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeita esse parecer, permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário praticado. 4) 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 cumpre o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho. (obrigatória)		RH	
Garantir que o regime de faltas 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.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa considera faltas justificadas i) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora; e 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. (obrigatória)	Em vigor.	RH	Está previsto no sistema de gestão de tempos.
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e a trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos tempos previstos na lei. (obrigatória)	Em vigor.	RH	Está previsto no sistema de gestão de tempos.
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.	Criação e implementação de procedimento interno que garanta que a empresa respeita o direito que o trabalhador ou a trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos tem 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. (obrigatória)	Está garantido este direito.	RH	
Garantir que a modalidade de jornada contínua contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares.	Criação e implementação de procedimento interno que garanta que a empresa concede 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. (obrigatória)	Em vigor.	RH	
Garantir que a modalidade de meia jornada 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.	Criação e implementação de procedimento interno que garanta que a empresa concede 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. (obrigatória)	Em vigor.	RH	

7 - Prevenção da prática de assédio no trabalho				
Objetivos	Medidas	Estado da implementação	Responsável	Observações
Prevenir e combater o assédio no trabalho. Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora.	Criação e implementação de um Código de Conduta e Ética	Em vigor.	Comissão de Ética	-
	Implementação de Procedimento para comunicação com a Comissão de Ética (Reclamações, Sugestões etc.) para stakeholders internos e externos	Em vigor.	Comissão de Ética	-
	Implementação da Norma SA 8000 Responsabilidade Social			-
	Nomeação de Equipa de Desempenho Social			-
	Cumprimento da Cláusula 14.ª do Capítulo V do ACT	Em vigor.	RH	-
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho.				-
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a AdP confere o direito de indemnização à vítima de prática de assédio. (obrigatória)	Está em vigor o Código de Conduta e Ética (M.08)	RH	-
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a AdP garante que o ou a denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionados disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo.	Está em vigor o Código de Conduta e Ética (M.08)	RH	-
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a AdP assume a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio.	Está em vigor o Código de Conduta e Ética (M.08)	RH	-
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a AdP considera 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 representante.	Está em vigor o Código de Conduta e Ética (M.08)	RH	-
Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, caso tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a AdP instaura procedimento disciplinar.	Está em vigor o Código de Conduta e Ética (M.08)	RH	-	

Medidas a implementar

1- Estratégia, Missão e Valores							
Objetivos	Medidas	Responsável	Áreas envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Divulgação do compromisso da SIMARSUL com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente: Incorporar no Plano de Comunicação .	SRS+Comunicação	Todos	Sem custos específicos		Incorporar no Plano de Comunicação para de 2021.	-
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade.	Inclusão, no planeamento estratégico, de objetivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre homens e mulheres.	CE	SRS	Sem custos específicos		Até final de 2020 será revisto o planeamento estratégico para 2021-2022.	-
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.	Sensibilização e divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, a todos os trabalhadores e trabalhadoras.	SRS + Comunicação	Todos	Sem custos específicos		100% dos trabalhadores e trabalhadoras	-
	Avaliação do impacto e dos progressos das políticas e iniciativas implementadas.	SRS + RH	Todos	Sem custos específicos		A implementar pela SRS	-
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens.	Realização de iniciativas para debate de ideias sobre a promoção da igualdade entre homens e mulheres.	SRS + RH	Todos	Sem custos específicos		A implementar em 2021	-
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.	Consultar os trabalhadores/as sobre o grau de satisfação com as políticas e medidas implementadas, relativas às dimensões de diversidade e igualdade.	SRS + RH	Todos	Custo do Diagnóstico	Resultado da consulta a trabalhadores e trabalhadoras	Continuar a realizar a consulta anual aos trabalhadores/as.	-
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo. Contrariar a perpetuação de estereótipos de género e reforçar uma cultura de igualdade entre mulheres	Formação/sensibilização	SRS + RH	Todos	Custos de formação	Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as por ações de sensibilização e o total de trabalhadores e trabalhadoras	100%	-
Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas. Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Promover a temática da Igualdade de género na cadeia de fornecimento	SRS	SRS + Compras	Sem custos específicos	Número de trabalhadores e trabalhadoras dos fornecedores abrangidos/as por ações de sensibilização; Número de empresas fornecedoras	Nas ações de sensibilização a fornecedores.	-
2 - Igualdade no acesso a emprego							
Objetivos	Medidas	Responsável	Áreas envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que 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 transparente e objetiva	RH	RH	Sem custos específicos	Procedimento interno analisado e se necessário revisto, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021	-
Garantir o princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Publicação de anúncios de ofertas de emprego redigidos com linguagem inclusiva na designação da profissão e conteúdo do anúncio, não contendo direta ou indiretamente qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.	RH	RH	Sem custos específicos	Procedimento interno analisado e se necessário revisto, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-
	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 ou preferência baseada no sexo. (obrigatória)	RH	RH	Sem custos específicos	Procedimento interno analisado e se necessário revisto, no ano de referência.	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-
	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que contém a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível. (obrigatória)	RH	RH	Sem custos específicos	Procedimento interno analisado e se necessário revisto, no ano de referência.	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que 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. (obrigatório)	RH	RH	Sem custos específicos	Procedimento interno analisado e se necessário revisto, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que o processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria profissional e uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como de informação sobre o valor e a periodicidade de retribuição. (obrigatório)	RH	RH	Sem custos específicos	Procedimento interno analisado e se necessário revisto, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-
	Criação de procedimento para assegurar que, durante o período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção. (obrigatório)	RH	RH	Sem custos específicos	Procedimento interno analisado e se necessário revisto, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-
Proteger a segurança e a saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	Criação de procedimento para assegurar que 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. (obrigatório)	RH	RH	Sem custos específicos	Procedimento interno analisado e se necessário revisto, no ano de referência	Até ao final do primeiro trimestre de 2021.	-

5 - Proteção na parentalidade							
Objetivos	Medidas	Responsável	Áreas envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta/Ações	Observações
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras. Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial.	Promover a equidade Homem/Mulher no gozo das licenças parentais através da divulgação de direitos e deveres na maternidade/parentalidade, previstos na legislação.	SRS + RH	Todos	Sem custos específicos	Rácio entre o n.º de homens que gozaram licenças/total de trabalhadores/as que foram pais no ano de referência	20%	Foi divulgado no âmbito do ACT
6 - Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional							
Objetivos	Medidas	Responsável	Áreas envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras.	Certificação a empresa na norma de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.	SRS	SRS + RH	Sem custos específicos		Até final de 2021	
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Aproveitar o progresso das tecnologias de informação para criação de novas formas de organização e gestão do trabalho, acessíveis a trabalhadores e trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho família.	RH	Todos	Sem custos específicos			
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure: 1) que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares a horário flexível ou a trabalho a tempo parcial. 2) caso exista intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, é solicitada emissão de parecer prévio à CITE. 3) caso exista parecer desfavorável emitido pela CITE à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeita esse parecer, permitindo ao/a trabalhador/a praticar o horário praticado. 4) 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 cumpre o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho. (obrigatória)	RH	Todos	Sem custos específicos	Procedimento escrito implementado no ano de referência	Até ao final de 2021.	
Garantir que a modalidade de jornada contínua contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares.	Criação e implementação de procedimento interno que garanta que a empresa concede 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. (obrigatória)	RH	Todos	Sem custos específicos	Procedimento escrito implementado no ano de referência	Até ao final de 2021.	
7 - Prevenção da prática de assédio no trabalho							
Objetivos	Medidas	Responsável	Áreas envolvidas	Orçamento	Indicadores	Meta	Observações
Prevenir e combater o assédio no trabalho. Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora.	Formação para todos os colaboradores	RH	Todos	Custos de formação	Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as por ações de formação e o total de trabalhadores e trabalhadoras da empresa, no ano em referência	100%	O ACT tem previsto na cláusula 14.ª a temática Assédio.



SIMARSUL

Grupo Águas de Portugal