



PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

2021-2022

Índice

01 Âmbito	6
02 Evolução dos indicadores referentes à representatividade de género	7
03 Diagnóstico e medidas adoptadas	15
1 Estratégia, missão e valores	18
2 Igualdade no acesso a emprego	23
3 Formação inicial e contínua	26
4 Igualdade nas condições de trabalho	28
5 Protecção na parentalidade	32
6 Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	36
7 Prevenção da prática de assédio no trabalho	43
04 Monitorização e colaboração	45
05 Conclusão	46

Desde 2015, aquando da definição da Agenda 2030, constituída por 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que governos, empresas e sociedade civil têm sido desafiados globalmente a definir estratégias e medidas concretas que promovam o desenvolvimento sustentável social, económico e ambiental. É um desafio imperativo para um futuro mais pacífico, justo, inclusivo e eficaz. São vários os ODS que, através de 31 metas a cumprir até 2030 visam responder a temas relacionados com a Diversidade e Inclusão – igualdade de género, idade e relações intergeracionais, minorias, inclusão das pessoas com deficiência, diálogo e religiões, orientação afetivo-sexual e condições e desenvolvimento económico.

Nessas circunstâncias, e considerando a interseccionalidade das dimensões da diversidade e inclusão, há por parte da EDP – Energias de Portugal, S.A. (“EDP” ou “Sociedade”) um compromisso reforçado em promover o desenvolvimento do mérito, assumindo como objectivo identitário o cumprimento escrupuloso das regras e recomendações vigentes em matéria de igualdade de género e de outras dimensões da diversidade, quer num prisma nacional, quer sob a égide das mais exigentes normas e recomendações internacionais.

À semelhança do ano anterior, o Plano para a Igualdade de Género 2021-2022 contempla um conjunto de iniciativas que têm vindo a ser continuamente aplicadas e melhoradas desde a publicação da Política de Diversidade, em 2013, do novo Código de Ética atualizado no início de 2021 ou das medidas que têm certificado a EDP como Empresa Familiarmente Responsável desde 2011, assim como outras novas iniciativas que visam responder aos desafios da actualidade no que respeita a boas práticas e exigências legais nos temas de Diversidade e Inclusão (D&I).

A EDP e o futuro sustentável

O ano de 2020 não ficará apenas marcado pela entrada numa nova década. É a década, segundo as Nações Unidas, para a Restauração de Ecossistemas, uma referência à importância de combater as alterações climáticas, deter o colapso da biodiversidade, melhorar as condições de vida e subsistência das pessoas em todo o mundo.

Alinhado com esta urgência, também a EDP, apresentou um Plano Estratégico 2021-2025, um plano que reforça a ambição em liderar a transição energética, com o objetivo de se tornar uma empresa 100% verde até 2030. Este plano assenta numa estratégia de 1) crescimento acelerado e sustentável, 2) com uma visão de uma organização preparada para o futuro e 3) com rentabilidade atrativa e excelência nos indicadores ESG (Environmental, Social and Governance). Este é um novo posicionamento materializado na nova assinatura global da marca – Changing Tomorrow Now.

O ano de 2020 representou também a possibilidade da EDP rever o posicionamento e a agenda estratégica dos temas de diversidade e inclusão. O projeto D&I Roadmap to an Inclusive Workplace materializa o diagnóstico e progresso das várias dimensões e indicadores relativos a Género, Pessoas com Deficiência, Gerações e Culturalidades na EDP, identificando desafios concretos que possam impactar o progresso destes indicadores, o posicionamento estratégico que os temas de D&I devem ter na EDP, um plano de ação transversal e por cada uma das dimensões da diversidade até 2022 e metas internas e públicas concretas até 2025.

O Inclusion Office surge, assim, como forma de consolidar todas as medidas a que a EDP se propõe nesta matéria, propondo um modelo de governo mais holístico, com maior capacidade de centrar as especificidades dos temas de diversidade e inclusão e com responsabilidade de: (i) fazer a gestão de projectos transversais que asseguram a continuidade das parcerias, compromissos, iniciativas e projetos internos e (ii) dinamizar as *Inclusion Waves*, equipas multidisciplinares constituídas por colaboradores EDP de várias empresas, géneros, gerações e grupos etários que pretende fomentar a reflexão e a definição de planos de acção no âmbito dos principais eixos estratégicos de diversidade e inclusão do Grupo – Igualdade de Género, Pessoa com Deficiência, Gerações e Culturalidades. As *Inclusion Waves* materializam a intenção da EDP em tornar os temas de D&I cada vez mais disseminados na organização, possibilitando um maior envolvimento e colaboração de todos e orientando o investimento cada vez mais numa perspectiva de impacto e de valorização de medidas que promovem o sentimento de inclusão.

Num ano também marcado por uma pandemia que obrigou o mundo a reinventar-se, deixando fortes impactos económicos e sociais que terão agravado alguns progressos, por exemplo em matérias de igualdade de género, sabemos ser longo o caminho na recuperação e na reconstrução de sociedades mais resilientes.

Assim, e com especial atenção para as matérias de igualdade de género, a EDP tem mantido e reforçado as suas práticas e medidas, reconhecendo que homens e mulheres têm papéis profissionais igualmente importantes, independentemente das áreas e níveis hierárquicos, em condições de igualdade de oportunidades e, por conseguinte, possuem experiências e perspectivas diversificadas que podem beneficiar a Sociedade, ao trazer uma abordagem mais completa à organização.

Para a EDP, a igualdade de género reveste importância civilizacional, enquanto corolário da igualdade de direitos, de liberdades, de garantias, de oportunidades e de reconhecimento entre homens e mulheres, permitindo ainda que se potenciem competências e conhecimentos pela inclusão de todos, promovendo um melhor ambiente

de trabalho e motivação e, conseqüentemente, maiores níveis de produtividade e de retenção de talento.

O Grupo EDP está, assim, comprometido em garantir a promoção e incorporação de uma cultura de diversidade e inclusão baseada no respeito pelo ser humano e na igualdade de oportunidades, que esteja presente na identidade do Grupo EDP e na gestão dos seus colaboradores e sirva como referência para a actuação interna e externa da organização.

Âmbito

O presente Plano para a Igualdade de Género (“Plano”) enquadra-se num conjunto de medidas mais alargadas desenvolvidas pela EDP, encontrando correspondência nos compromissos e princípios por si já assumidos em matéria de diversidade, nomeadamente através:

- ↘ Da promoção do respeito mútuo e garantia da igualdade de oportunidades perante a diversidade;
- ↘ Do reconhecimento das diferenças como fonte de fortalecimento do potencial humano e de valorização da diversidade na organização, na gestão e na estratégia empresarial; e,
- ↘ Da adopção de medidas de ação positiva e de sensibilização interna e, bem assim, junto da comunidade, com vista a uma efectiva realização e eficácia da política de diversidade.

Actualmente, o objectivo é continuar a promover uma perspectiva e uma cultura mais inclusiva, desenvolver e entregar medidas que vão ao encontro das necessidades dos colaboradores da EDP, envolvendo-os nessa definição e implementação, desenvolver parcerias que apoiem e acelerem os compromissos globais em matérias de igualdade e servir a organização com o expertise de D&I nas mais diversas atividades que a empresa desenvolve.

O presente Plano pretende servir o propósito de divulgar as medidas adoptadas pela EDP nos termos do Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade anuais, elaborado à luz do disposto no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de Junho, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, abrangendo as seguintes áreas:

- ↘ Estratégia, missão e valores;
- ↘ Igualdade no acesso a emprego;
- ↘ Formação inicial e contínua;
- ↘ Igualdade nas condições de trabalho;
- ↘ Protecção na parentalidade;
- ↘ Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal;
- ↘ Prevenção da prática de assédio no trabalho.

Evolução dos indicadores referentes à representatividade de género

Tratando-se de uma empresa global, a diversidade de género do Grupo EDP deverá ser analisada à luz do universo dos seus trabalhadores e trabalhadoras, assim como das geografias e dos respectivos sistemas sócio-económicos onde se insere.

Será ainda importante avaliar comparativamente a representatividade de género da EDP com outras sociedades cotadas em Portugal, assim como com as congéneres e outras utilities internacionais.

O forte investimento dos últimos anos no equilíbrio de género traduz-se hoje numa realidade em que 26% dos quadros da Sociedade são mulheres, número que é considerável se se atender não somente ao facto de este ser um sector tradicionalmente masculino, mas sobretudo considerando a evolução verificada nas últimas décadas na EDP, em específico, 3 pontos percentuais desde 2015.

Acresce ainda que ao nível do Grupo EDP, a representação do género feminino em posições de liderança regista um aumento de 2 pontos percentuais nos últimos 5 anos, de 23% em 2015 para 25% em 2020.

Esta evolução resulta do investimento da EDP na promoção e incorporação de uma cultura de D&I.

Seguidamente, e com referência a 30 de Junho de 2021, 31 de Dezembro de 2020, 31 de Dezembro de 2019, 31 de Dezembro de 2018, 31 de Dezembro de 2017, 31 de Dezembro de 2016 e 31 de Dezembro de 2015, analisam-se as representatividades de género do Grupo EDP bem como outros indicadores sociais, igualmente reportados no âmbito do Relatório de Sustentabilidade de base anual.

2020	UN	Grupo	Portugal	Espanha	América do Sul	América do Norte	Resto do Mundo
EMPREGO							
COLABORADORES	#	11 610	5 815	1 524	3 248	772	251
Colaboradores masculinos	%	74	74	72	77	73	68
Colaboradores femininos	%	26	26	28	23	27	32
Colaboradores femininos em posições de gestão	%	25	27	24	15	23	24
COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO	#	11 610	5 815	1 524	3 248	772	251
Órgão Sociais Executivos	#	59	33	0	26	0	0
Masculino	#	53	29	0	24	0	0
Feminino	#	6	4	0	2	0	0
Quadro Permanente	#	11 500	5 741	1 521	3 222	772	244
Masculino	#	8 556	4 262	1 101	2 463	563	167
Feminino	#	2 944	1 479	420	759	209	77
Contratos a termo	#	51	41	3	0	0	7
Masculino	#	33	26	3	0	0	4
Feminino	#	18	15	0	0	0	3
COLABORADORES POR TIPO DE OCUPAÇÃO	#	11 610	5 815	1 524	3 248	772	251
Full-Time	#	11 568	5 811	1 491	3 248	772	246
Masculino	#	8 638	4 317	1 101	2 487	563	170
Feminino	#	2 930	1 494	390	761	209	76
Part-time	#	42	4	33	0	0	5
Masculino	#	4	0	3	0	0	1
Feminino	#	38	4	30	0	0	4
COLABORADORES COM NECESSIDADES ESPECIAIS	#	139	69	17	53	0	0
Masculino	#	75	36	11	28	0	0
Feminino	#	64	33	6	25	0	0
ENTRADAS DE COLABORADORES*	#	1 282	426	179	366	229	82
Masculino	#	885	273	115	265	174	58
Feminino	#	397	153	64	101	55	24
Rácio F/M de novas entradas	x	0,45	0,56	0,56	0,38	0,32	0,41
SAÍDAS DE COLABORADORES	#	1 332	462	379	281	118	92
Masculino	#	976	374	229	215	92	66
Feminino	#	356	88	150	66	26	26
ÍNDICE DE ROTATIVIDADE OU TURNOVER	%	11,47	7,94	24,87	8,65	15,28	36,65
Masculino	%	11,29	8,66	20,74	8,64	16,34	38,60
Feminino	%	11,99	5,87	35,71	8,67	12,44	32,50
REMUNERAÇÃO MÉDIA FIXA ANUALIZADA							
Masculino	€	3 029	3 162	4 583	1 123	7 038	4 134
Feminino	€	3 185	3 481	3 930	1 174	6 817	3 394
Rácio salarial por género (F/M)	x	1,05	1,10	0,86	1,05	0,97	0,82

* Valores líquidos da passagem de colaboradores de Contrato a Termo para Quadro Permanente
Nota: os dados apresentados não incluem a aquisição da Viesgo anunciada em dezembro 2020

2019	UN	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto do Mundo
EMPREGO							
COLABORADORES	#	11 660	5 852	1 720	3 158	663	267
Colaboradores masculinos	%	75	76	70	77	73	69
Colaboradores femininos	%	25	24	30	23	27	31
Colaboradores femininos em posições de gestão	%	25	26	28	15	24	26
COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO	#	11 660	5 852	1 720	3 158	663	267
Órgão Sociais Executivos	#	55	33	0	23	0	0
Masculino	#	51	29	0	22	0	0
Feminino	#	5	4	0	1	0	0
Quadro Permanente	#	11 549	5 783	1 710	3 134	663	259
Masculino	#	8 549	4 370	1 205	2 410	484	180
Feminino	#	2 900	1 413	505	724	179	79
Contratos a termo	#	55	36	10	1	0	8
Masculino	#	24	23	7	1	0	4
Feminino	#	22	13	3	0	0	4
COLABORADORES POR TIPO DE OCUPAÇÃO	#	11 660	5 852	1 720	3 158	663	267
Full-Time	#	11 615	5 847	1 684	3 158	663	263
Masculino	#	8 730	4 422	1 208	2 433	484	183
Feminino	#	2 885	1 425	476	725	179	80
Part-time	#	45	5	36	0	0	4
Masculino	#	5	0	4	0	0	1
Feminino	#	40	5	32	0	0	3
COLABORADORES COM NECESSIDADES ESPECIAIS	#	163	88	21	54	0	0
Masculino	#	92	50	13	29	0	0
Feminino	#	71	38	8	25	0	0
ENTRADAS DE COLABORADORES*	#	1 287	415	150	466	176	80
Masculino	#	897	276	81	345	138	57
Feminino	#	358	118	58	121	38	23
Rácio F/M de novas entradas	x	0,40	0,43	0,72	0,35	0,28	0,40
SAÍDAS DE COLABORADORES	#	1 226	630	92	347	112	45
Masculino	#	923	480	74	264	85	20
Feminino	#	303	150	18	83	27	25
ÍNDICE DE ROTATIVIDADE OU TURNOVER	%	10,51	10,77	5,35	10,99	16,89	16,85
Masculino	%	10,57	10,85	6,11	10,85	17,56	10,87
Feminino	%	10,36	10,49	3,54	11,45	15,08	30,12
REMUNERAÇÃO MÉDIA FIXA ANUALIZADA							
Masculino	€	3 081	3 127	4 489	1 400	7 043	4 519
Feminino	€	3 235	3 443	3 845	1 467	6 767	3 751
Rácio salarial por género (F/M)	x	1,05	1,10	0,86	1,05	0,96	0,83

* Valores líquidos da passagem de colaboradores de Contrato a Termo para Quadro Permanente

2018	UN	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto do Mundo
EMPREGO							
COLABORADORES	#	11 631	6 085	1 674	3 038	596	238
Colaboradores masculinos	%	75	76	72	77	72	63
Colaboradores femininos	%	25	24	28	23	28	37
Colaboradores femininos em posições de gestão	%	25	25	25	17	27	40
COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO	#	11 631	6 085	1 674	3 038	596	238
Órgão Sociais Executivos	#	59	33	0	26	0	0
Masculino	#	54	29	0	25	0	0
Feminino	#	5	4	0	1	0	0
Quadro Permanente	#	11 521	6 021	1 659	3 012	596	233
Masculino	#	8 685	4 581	1 200	2 326	431	147
Feminino	#	2 836	1 440	459	686	165	86
Contratos a termo	#	51	31	15	0	0	5
Masculino	#	26	13	11	0	0	2
Feminino	#	25	18	4	0	0	3
COLABORADORES POR TIPO DE OCUPAÇÃO	#	11 631	6 085	1 674	3 038	596	238
Full-Time	#	11 587	6 084	1 636	3 038	595	234
Masculino	#	8 759	4 623	1 206	2 351	431	148
Feminino	#	2 828	1 461	430	687	164	86
Part-time	#	44	1	38	0	1	4
Masculino	#	6	0	5	0	0	1
Feminino	#	38	1	33	0	1	3
COLABORADORES COM NECESSIDADES ESPECIAIS	#	169	100	18	51	0	0
Masculino	#	102	63	11	28	0	0
Feminino	#	67	37	7	23	0	0
ENTRADAS DE COLABORADORES	#	641	185	39	303	85	29
Masculino	#	865	319	68	284	154	40
Feminino	#	352	143	39	113	29	28
Rácio F/M de novas entradas	x	0,41	0,45	0,57	0,40	0,19	0,70
SAÍDAS DE COLABORADORES	#	702	415	31	188	53	15
Masculino	#	935	547	74	220	72	22
Feminino	#	265	133	19	81	18	14
ÍNDICE DE ROTATIVIDADE OU TURNOVER	%	6,07	7,09	1,84	5,96	8,41	6,05
Masculino	%	6,18	7,17	1,82	6,17	9,05	3,66
Feminino	%	5,73	6,81	1,89	5,27	6,78	10,71
COLABORADORES COM DIREITO A LICENÇA DE PARENTALIDADE	#	339	178	73	30	36	22
Masculino	#	337	140	36	126	27	8
Feminino	#	134	43	38	30	9	14
COLABORADORES QUE GOZARAM LICENÇA DE PARENTALIDADE	#	339	178	73	30	36	22
Masculino	#	205	135	35	n.d.	27	8
Feminino	#	134	43	38	30	9	14
TAXA DE RETENÇÃO DE COLABORADORES QUE GOZARAM LICENÇAS DE PARENTALIDADE	%	99	100	100	93	100	99
Masculino	%	100	100	100	n.d.	100	100
Feminino	%	98	100	100	93	100	93
REMUNERAÇÃO MÉDIA FIXA ANUALIZADA		3 181	3 223	4 357	1 419	7 016	3 181
Masculino	€	3 027	3 130	4 337	1 411	6 536	4 527
Feminino	€	3 147	3 394	3 691	1 436	6 245	3 719
Rácio salarial por género (F/M)	x	1,04	1,08	0,85	1,02	0,96	0,82

2017	UN	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto do Mundo
EMPREGO							
COLABORADORES	#	11 657	6 326	1 680	2 945	502	204
Colaboradores masculinos	%	76	77	73	77	69	62
Colaboradores femininos	%	24	23	27	23	31	38
Colaboradores femininos em posições de gestão	%	25	25	27	16	24	32
COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO	#	11 657	6 326	1 680	2 945	502	204
Órgão Sociais Executivos	#	53	30	0	23	0	0
Masculino	#	50	28	0	22	0	0
Feminino	#	3	2	0	1	0	0
Quadro Permanente	#	11 534	6 252	1 660	2 921	502	199
Masculino	#	8 762	4 813	1 217	2 259	348	125
Feminino	#	2 772	1 439	443	662	154	74
Contratos a termo	#	70	44	20	1	0	5
Masculino	#	38	21	16	0	0	1
Feminino	#	32	23	4	1	0	4
COLABORADORES POR TIPO DE OCUPAÇÃO	#	11 657	6 326	1 680	2 945	502	204
Full-Time	#	11 619	6 324	1 650	2 945	502	198
Masculino	#	8 846	4 862	1 231	2 281	348	124
Feminino	#	2 773	1 462	419	664	154	74
Part-time	#	38	2	30	0	0	6
Masculino	#	4	0	2	0	0	2
Feminino	#	34	2	28	0	0	4
COLABORADORES COM NECESSIDADES ESPECIAIS	#	184	111	18	55	0	0
Masculino	#	116	75	11	30	0	0
Feminino	#	68	36	7	25	0	0
ENTRADAS DE COLABORADORES	#	939	311	128	318	135	47
Masculino	#	650	205	84	232	104	25
Feminino	#	289	106	44	86	31	22
Rácio F/M de novas entradas	x	0,44	0,52	0,52	0,37	0,30	0,88
SAÍDAS DE COLABORADORES	#	1 198	450	339	331	58	20
Masculino	#	892	373	224	244	42	9
Feminino	#	306	77	115	87	16	11
ÍNDICE DE ROTATIVIDADE OU TURNOVER	%	9,04	5,92	13,10	10,99	20,89	17,18
Masculino	%	8,56	5,81	11,83	10,39	23,14	14,05
Feminino	%	10,56	6,29	16,53	13,07	16,04	22,30
COLABORADORES COM DIREITO A LICENÇA DE PARENTALIDADE	#	440	195	62	132	31	20
Masculino	#	302	138	31	101	25	7
Feminino	#	138	57	31	31	6	13
COLABORADORES QUE GOZARAM LICENÇA DE PARENTALIDADE	#	334	191	61	31	31	20
Masculino	#	196	134	30	n.d.	25	7
Feminino	#	138	57	31	31	6	13
TAXA DE RETENÇÃO DE COLABORADORES QUE GOZARAM LICENÇAS DE PARENTALIDADE	%	98	99	100	95	100	100
Masculino	%	100	99	100	100	100	100
Feminino	%	95	100	100	77	100	100
REMUNERAÇÃO MÉDIA FIXA ANUALIZADA	€	3 188	3 216	4 179	1 656	6 925	6 823
Masculino	€	3 164	3 165	4 358	1 653	7 165	7 322
Feminino	€	3 264	3 386	3 685	1 666	6 382	6 015
Rácio salarial por género (F/M)	x	1,03	1,07	0,85	1,01	0,89	0,82

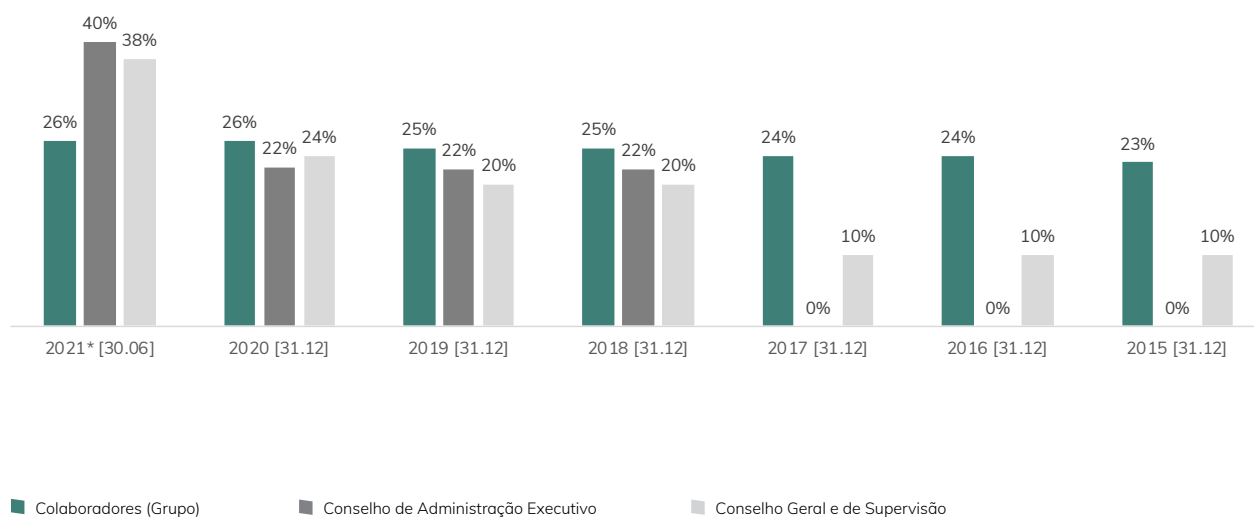
2016	UN	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto do Mundo
EMPREGO							
COLABORADORES	#	11 992	6 537	1 886	2 961	422	186
Colaboradores masculinos	%	76	78	73	78	67	62
Colaboradores femininos	%	24	22	27	22	33	38
Colaboradores femininos em posições de gestão	%	25	24	75	17	28	35
COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO	#	11 992	6 537	1 886	2 961	422	186
Órgão Sociais Executivos	#	53	31	1	21	0	0
Masculino	#	50	29	1	20	0	0
Feminino	#	3	2	0	1	0	0
Quadro Permanente	#	11 874	6 464	1 867	2 938	422	183
Masculino	#	9 076	5 042	1 357	2 279	283	115
Feminino	#	2 798	1 422	510	659	139	68
Contratos a termo	#	65	42	18	2	0	3
Masculino	#	37	21	13	2	0	1
Feminino	#	28	21	5	0	0	2
COLABORADORES POR TIPO DE OCUPAÇÃO	#	11 992	6 537	1 886	2 961	422	186
Full-Time	#	11 953	6 536	1 854	2 961	422	180
Masculino	#	9 157	5 092	1 367	2 301	283	114
Feminino	#	2 796	1 444	487	660	139	66
Part-time	#	39	1	32	0	0	6
Masculino	#	6	0	4	0	0	2
Feminino	#	33	1	28	0	0	4
COLABORADORES COM NECESSIDADES ESPECIAIS	#	196	121	18	57	0	0
Masculino	#	128	84	12	32	0	0
Feminino	#	68	37	6	25	0	0
ENTRADAS DE COLABORADORES	#	722	232	75	295	94	26
Masculino	#	509	157	52	215	70	15
Feminino	#	213	75	23	80	24	11
Rácio F/M de novas entradas	x	0,42	0,48	0,44	0,37	0,34	0,73
SAÍDAS DE COLABORADORES	#	814	377	52	307	59	19
Masculino	#	632	292	45	234	47	14
Feminino	#	182	85	7	73	12	5
ÍNDICE DE ROTATIVIDADE OU TURNOVER	%	6,38	4,61	3,39	10,15	19,01	12,20
Masculino	%	6,18	4,35	3,55	9,71	21,63	12,29
Feminino	%	7,03	5,52	2,96	11,69	13,64	12,03
COLABORADORES COM DIREITO A LICENÇA DE PARENTALIDADE	#	399	153	73	139	19	15
Masculino	#	273	109	40	101	13	10
Feminino	#	126	44	33	38	6	5
COLABORADORES QUE GOZARAM LICENÇA DE PARENTALIDADE	#	297	151	72	40	19	15
Masculino	#	171	107	39	2	13	10
Feminino	#	126	44	33	38	6	5
TAXA DE RETENÇÃO DE COLABORADORES QUE GOZARAM LICENÇAS DE PARENTALIDADE	%	99	100	100	n.d.	100	100
Masculino	%	100	100	100	n.d.	100	100
Feminino	%	98	100	100	95	100	100
REMUNERAÇÃO MÉDIA FIXA ANUALIZADA	€	3 095	3 184	4 250	1 516	7 215	3 993
Masculino	€	3 075	3 139	4 427	1 507	7 565	4 408
Feminino	€	3 158	3 343	3 779	1 547	6 503	3 316
Rácio salarial por género (F/M)	x	1,03	1,07	0,85	1,01	0,86	0,76

2015	UN	Grupo	Portugal	Espanha	Brasil	América do Norte	Resto do Mundo
EMPREGO							
COLABORADORES	#	12 084	6 683	1 863	2 972	383	183
Colaboradores masculinos	%	77	78	73	78	67	66
Colaboradores femininos	%	23	22	27	22	33	34
Colaboradores femininos em posições de gestão	%	23	22	26	18	23	32
COLABORADORES POR TIPO DE CONTRATO	#	12 084	6 683	1 863	2 972	383	183
Órgão Sociais Executivos	#	54	33	1	20	0	0
Masculino	#	51	31	1	19	0	0
Feminino	#	3	2	0	1	0	0
Quadro Permanente	#	11 925	6 560	1 858	2 950	383	174
Masculino	#	9 177	5 143	1 358	2 303	258	115
Feminino	#	2 748	1 417	500	647	125	59
Contratos a termo	#	105	90	4	2	0	9
Masculino	#	65	55	4	1	0	5
Feminino	#	40	35	0	1	0	4
COLABORADORES POR TIPO DE OCUPAÇÃO	#	12 084	6 683	1 863	2 972	383	183
Full-Time	#	12 055	6 681	1 837	2 972	383	182
Masculino	#	9 288	5 228	1 360	2 323	258	119
Feminino	#	2 767	1 453	477	649	125	63
Part-time	#	29	2	26	0	0	1
Masculino	#	5	1	3	0	0	1
Feminino	#	24	1	23	0	0	0
COLABORADORES COM NECESSIDADES ESPECIAIS	#	199	113	25	56	0	5
Masculino	#	126	75	18	30	0	3
Feminino	#	73	38	7	26	0	2
ENTRADAS DE COLABORADORES	#	774	283	80	275	110	26
Masculino	#	553	201	42	218	78	14
Feminino	#	221	82	38	57	32	12
Rácio F/M de novas entradas	x	0,40	0,41	0,90	0,26	0,41	0,86
SAÍDAS DE COLABORADORES	#	736	332	82	255	46	21
Masculino	#	575	279	66	183	36	11
Feminino	#	161	53	16	72	10	10
ÍNDICE DE ROTATIVIDADE OU TURNOVER	%	6,32	4,58	4,29	9,39	22,32	13,06
Masculino	%	6,13	4,55	3,87	9,18	24,15	10,59
Feminino	%	6,96	4,69	5,49	10,10	18,50	17,74
COLABORADORES COM DIREITO A LICENÇA DE PARENTALIDADE	#	409	135	100	128	29	17
Masculino	#	272	91	48	99	25	9
Feminino	#	137	44	52	29	4	8
COLABORADORES QUE GOZARAM LICENÇA DE PARENTALIDADE	#	309	134	100	29	29	17
Masculino	#	172	90	48	n.d.	25	9
Feminino	#	137	44	52	29	4	8
TAXA DE RETENÇÃO DE COLABORADORES QUE GOZARAM LICENÇAS DE PARENTALIDADE	%	100	100	100	98	100	100
Masculino	%	100	100	100	n.d.	100	100
Feminino	%	99	100	100	93	100	100
REMUNERAÇÃO MÉDIA FIXA ANUALIZADA	€	3 042	3 126	4 284	1 491	7 101	4 022
Masculino	€	3 026	3 085	4 471	1 480	7 465	4 331
Feminino	€	3 098	3 271	3 773	1 529	6 351	3 433
Rácio salarial por género (F/M)	x	1,02	1,06	0,84	0,85	0,79	1,03

Actualmente, o Conselho de Administração Executivo e o Conselho Geral e de Supervisão salvaguardam uma representatividade superior ao estabelecido na legislação aplicável, em decorrência respectivamente da Assembleia Geral Extraordinária realizada em 19 de Janeiro de 2021 e da Assembleia Geral Anual realizada em 14 de Abril de 2021.

Nesse sentido, com referência a 30 de Junho de 2021, 31 de Dezembro de 2020, 31 de Dezembro de 2019, 31 de Dezembro de 2018, 31 de Dezembro de 2017, 31 de Dezembro de 2016 e 31 de Dezembro de 2015, as representatividades de género dos membros do Conselho de Administração Executivo e do Conselho Geral e de Supervisão da EDP, em comparação com a totalidade dos colaboradores da Sociedade, foram as seguintes:

Representatividade do Género Feminino na EDP



*Dados referentes ao primeiro semestre de 2021.

Diagnóstico e medidas adoptadas

Com o intuito de alcançar uma efectiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, a EDP aprovou e implementou normativos, políticas, procedimentos e mecanismos internos. Todo este processo envolve vários stakeholders internos para o diagnóstico e posterior definição de medidas.

A Direcção Corporativa denominada *People & Organizational Development Global Unit* (P&OD) inclui, nas suas atribuições, a definição, coordenação e implementação das políticas de gestão de pessoas no âmbito da D&I, de forma a assegurar o princípio da igualdade de oportunidades nas seguintes áreas:

- ↘ Recrutamento e selecção: A EDP compromete-se a recrutar e seleccionar valorizando de igual forma competências, aspirações, necessidades e responsabilidades de mulheres e de homens;
- ↘ Formação e partilha de conhecimento na EDP: A EDP compromete-se a incentivar mulheres e homens, de igual forma, à aprendizagem ao longo da vida e a utilizar plenamente as suas capacidades e conhecimentos;
- ↘ Desenvolvimento pessoal e profissional: A EDP compromete-se a desenvolver ou facilitar ferramentas internas de desenvolvimento de competências, de participação transversal em projetos ou mobilidades internas, incentivando mulheres e homens, de igual forma, a investirem no seu desenvolvimento pessoal e profissional;
- ↘ Remuneração e benefícios sociais: A EDP compromete-se a assegurar, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de “salário igual para trabalho igual” entre os colaboradores de ambos os géneros e segundo a apreciação do mérito;
- ↘ Gestão da carreira: Nos processos de promoção e progressão na carreira, a EDP compromete-se a reconhecer, de igual modo, as competências dos colaboradores (habilitações literárias, formação e experiência profissional), independentemente do género.

O *Inclusion Office* representa, assim, uma medida complementar da P&OD no âmbito da D&I e que tem por objectivo alavancar a inclusão na EDP, seja pelo acompanhamento contínuo de parcerias e de compromissos, seja pela monitorização dos principais indicadores de diversidade, relativos quer à representatividade de género quer a pessoas com deficiências ou com necessidades especiais mas também relacionados com segmentos geracionais e culturais nas diversas geografias em que o Grupo EDP desenvolve actividade.

Diagnóstico

Adicionalmente às atribuições da P&OD e do Inclusion Office, assim como de outros stakeholders direta ou indiretamente ligados à promoção de medidas de conciliação e igualdade, para efeitos de diagnóstico às necessidades nestas dimensões é considerada a seguinte metodologia e respetivas ferramentas:

- ↘ Ferramentas formais de recolha de perceção e dados: todos os indicadores sociais e de performance são frequentemente analisados e monitorizados, incluindo indicadores de D&I, que permitem medir o progresso e o cumprimento das metas definidas. Projetos como “D&I Roadmap to an Inclusive Workplace” identificou cerca de 15 desafios em matéria de igualdade de género, de inclusão de pessoas com deficiência, representatividade e desenvolvimento geracional e de representatividade cultural através das nacionalidades e mobilidades geográficas. Como ferramentas sólidas de diagnóstico, inclui-se o questionário anual de Estudo de Clima ou a Avaliação dos Riscos Psicossociais e Bem-Estar.
- ↘ Auscultação dos trabalhadores e trabalhadoras: o desenvolvimento de Focus Grupo, grupos de trabalho transversais e multidisciplinares são também formas frequentes da EDP auscultar os seus colaboradores. Estas práticas permitem à EDP criar redes de reflexão e partilha de ideias com o objetivo de apresentar medidas e estratégias concretas que vão ao encontro das efetivas necessidades das suas pessoas e da organização. Também os canais de comunicação interna (ex. intranet, rede social interna) são formas bidirecionais de contacto com os trabalhadores e trabalhadoras da EDP.

Como referido anteriormente, o projeto D&I Roadmap to an Inclusive Workplace integrou uma componente de diagnóstico em várias dimensões da diversidade que permitiram uma melhor compreensão dos desafios e das iniciativas necessárias para os resolver, mitigar ou alavancar. Assim, e especificamente para o tema da igualdade de género, identificaram-se os seguintes desafios:

- ↘ Representatividade e participação feminina – análise da atratividade feminina nas novas admissões e representatividade feminina global e em posições de liderança que nos indicam progresso nos últimos anos, mas que necessitam de uma monitorização e atuação continuadas através da melhoria de processos internos (ex. recrutamento e gestão da sucessão) e/ou da definição de programas internos ou externos que atuem sobre este desafio;
- ↘ Sentido de pertença e desenvolvimento – análise do turnover voluntário e da perceção de suporte organizacional pelos trabalhadores e trabalhadoras que demonstram haver características ligeiramente diferentes entre mulheres e homens, requerendo um acompanhamento igualmente contínuo;
- ↘ Pay Gap – análise de indicadores relativos a remuneração fixa e variável e respetivas diferenças entre mulheres e homens poderão ser insuficientes para se ter a clareza necessária sobre esta temática, que requererá a definição de um modelo de análise sólido e conseqüentemente um plano de mitigação de pay gap.

Medidas adoptadas

Seguidamente, são apresentadas, as medidas para a igualdade entre homens e mulheres e respectivo estado de implementação, que vigoram ou entrarão em vigor, consoante o respectivo caso, entre 2021 e 2022. Devido à dimensão e âmbito de muitos projetos estratégicos relacionados, por exemplo, com matérias de conciliação e bem-estar e D&I, os planos de ação são de carácter bianual ou trianual, por forma a estarem alinhados e darem suporte ao plano de negócios.

01 Estratégia, missão e valores

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação	Responsável	Observações
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Inscrição de Compromissos do Grupo EDP de conduta ética, desenvolvimento das competências e o mérito, e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional para os trabalhadores e trabalhadoras	Em vigor, através dos Compromissos do Grupo EDP	Conselho de Administração Executivo	www.edp.com
	Implementação de uma Política de Diversidade, que reflete a aplicação da visão, compromissos e estratégia da EDP no âmbito da Diversidade, permitindo a comunicação, a toda a organização, do posicionamento e a atuação do Grupo nesta matéria.	Política em vigor desde Janeiro de 2013 e revisão prevista para 2021	Conselho de Administração Executivo	www.edp.com
	Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens no Código de Ética EDP: "orientar as suas políticas e procedimentos laborais no sentido de impedir a discriminação injustificada e o tratamento diferenciado em função da origem étnica ou social, género, orientação sexual, idade, credo, estado civil, deficiência, orientação política, opinião, naturalidade ou associação sindical"	Código de Ética em vigor desde 2005 (atualizado em 2021)	Conselho de Administração Executivo Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade Conselho Geral e de Supervisão	www.edp.com
	Implementação de Política de Selecção dos membros do Conselho Geral e de Supervisão e do Conselho de Administração Executivo, que assegura a diversidade na composição dos respectivos órgãos sociais, integrando diversas competências, experiências profissionais, diversidade de conhecimentos, de género e de culturas, atentas as especificidades dos negócios da empresa.	Em vigor desde Maio de 2017 (atualizada em Dezembro de 2018)	Conselho de Administração Executivo Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade Conselho Geral e de Supervisão	www.edp.com
	Divulgação do compromisso da empresa com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico e newsletters internas.	Em vigor, através dos canais formais de comunicação do Grupo EDP	Conselho de Administração Executivo Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade Conselho Geral e de Supervisão	
	Subscrição dos compromissos da campanha Equal by 30, que pretende reunir esforços no setor público e privado em redor de um conjunto de compromissos comuns que promovam as metas da igualdade de género para, até 2030, atingir os 3Es: Equal opportunity, Equal pay, Equal leadership.	Em vigor desde 2018.	Conselho de Administração Executivo	
	No âmbito dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, o Grupo EDP está alinhado com o ODS 5 (Igualdade de Género), assumindo a promoção do trabalho digno, seguro, pautado pela igualdade de oportunidades.	Em vigor.	Conselho de Administração Executivo Comissão de Governo Societário e Sustentabilidade Conselho Geral e de Supervisão	www.edp.com
	Candidatura a Índices ou estudos nacionais ou internacionais que promovem e reconhecem as empresas comprometidas com a igualdade de oportunidade entre homens e mulheres ou de outros eixos de diversidade e inclusão.	Em vigor.	Conselho de Administração Executivo P&OD	Integração do Grupo EDP no Índice Bloomberg para a Igualdade de Género (Bloomberg Gender-Equality Index) e renovação da EDP Renováveis pelo 2º ano consecutivo, que reconhece as empresas mais empenhadas na igualdade de género a nível global. Subscrição e participação da EDP no programa Target Gender Equality da United Nations Global Compact entre 2020/2021.

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação	Responsável	Observações
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Associada da Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI), criada para gerir e garantir a sustentabilidade e desenvolvimento da Carta Portuguesa para a Diversidade e Inclusão, tendo a EDP sido eleita para integrar os órgãos sociais do primeiro mandato, enquanto Presidente da Direcção e coordenando em 2020 o Grupo de Trabalho da Educação.	Em vigor desde 2016.	P&OD	www.cartadiversidade.pt
	Participação em fóruns de partilha de boas práticas no âmbito da igualdade entre homens e mulheres (ex: HeForShe; II Encuentro Mujer Y Energia AEMENER) ou publicação de artigos ou conteúdos de opinião por líderes EDP (Human Resources, ECO, VER (Valores, Ética e Responsabilidade), Executiva.pt)	Em vigor.	P&OD	
	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	Em vigor desde 2013.	Conselho de Administração Executivo	
	Divulgação de boas práticas de gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens, interna (intranet, revista interna, televisão interna, workplace) e externamente (site, fóruns, revistas, notícias).	Em vigor.	P&OD	Divulgação através dos canais formais de comunicação do Grupo.
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Definição de objectivos estratégicos mensuráveis e medidas concretas para a promoção da igualdade entre mulheres e homens explícitos na Política de Diversidade do Grupo EDP	Em vigor com melhorias previstas para 2021/2022.	Conselho de Administração Executivo P&OD	Estratégia de Diversidade & Inclusão - D&I Roadmap to an Inclusive Workplace - prevê metas públicas até 2025.
	Criação de um Comité de Recursos Humanos e Diversidade, que zela continuamente pelos temas da igualdade de género na atividade diária da empresa, com formalização das respetivas competências na Política de Diversidade do Grupo EDP	Em vigor desde Janeiro de 2014.	Conselho de Administração Executivo P&OD	
	Criação de equipa operacional - Inclusion Office - responsável pela implementação de medidas e ações para promoção da igualdade de género, com formalização das respetivas competências na Política de Diversidade do Grupo EDP. A referida equipa tem como responsabilidades: (i) garantir e acompanhar a implementação de iniciativas, planos de melhoria contínua e medidas em matéria de diversidade; (ii) constituir equipas de trabalho ou remeter para as estruturas organizativas adequadas à implementação das medidas e definir os respectivos prazos; (iii) garantir a divulgação das diversas iniciativas, planos de melhoria contínua e medidas em matéria de diversidade, bem como a sua articulação com outras intervenções transversais, como o processo ético, o relacionamento com fornecedores, etc.; (iv) monitorizar os impactos da Política de Diversidade através de indicadores específicos	Em vigor desde Janeiro de 2015.	Conselho de Administração Executivo P&OD	
	Criar um grupo de trabalho com foco na comunicação e envolvimento do Grupo EDP na promoção de uma cultura de conciliação e igualdade.	Em vigor desde 2019.	P&OD	
	Afetação de verbas anuais para implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens	Em vigor.	Conselho de Administração Executivo P&OD	
	Scorecard de Gestão de Pessoas do Grupo EDP com indicadores desagregados para colaboradores e colaboradoras.	Em vigor, com actualização trimestral.	P&OD	
	Desagregação e análise de todos os dados por sexo em todos os instrumentos de gestão da empresa, divulgados, designadamente no Relatório e Contas e Relatório de Sustentabilidade do Grupo EDP	Em vigor.	P&OD	

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação	Responsável	Observações
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa e 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	Em vigor desde 2019.	P&OD	Divulgação através dos canais formais de comunicação do Grupo (interna e externa).
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Criação de um grupo na rede social interna da EDP focado na conciliação e igualdade, procurando que este seja um espaço para partilha de contributos que possam ajudar a encontrar esse equilíbrio, testemunhos de quem inspira a viver melhor, e o que a Sociedade já faz por uma cultura cada vez mais conciliadora.	Em vigor desde 2019.	P&OD Direcção de Coordenação Global de Marca, Marketing e Comunicação	Em 2021, foi criado um grupo dedicado à Diversidade & Inclusão, um espaço para aprendizagem, partilha de ideias, reflexões e práticas de D&I.
	Realização da Semana da Diversidade, uma iniciativa de carácter anual, que promove a partilha de conhecimento e a capacitação dos colaboradores para os temas dos vários eixos da diversidade na EDP, assim como a importância da promoção de uma empresa e cultura cada vez mais inclusivas, através de fóruns de partilha, workshops, palestras e disseminação de conteúdos relevantes nos canais de comunicação internos.	Em vigor desde 2020, com periodicidade anual	P&OD Direcção de Coordenação Global de Marca, Marketing e Comunicação	Divulgação através dos canais formais de comunicação do Grupo.
	Criação de equipas multidisciplinares - <i>Inclusion Waves</i> - constituídas por colaboradores representativos de várias unidades de negócio, géneros, gerações e grupos etários e que pretende fomentar a reflexão e a definição de planos de ação no âmbito dos principais eixos estratégicos de diversidade e inclusão do Grupo – Género, Deficiências, Gerações e Culturalidades: i) Criar espaço de reflexão sobre os desafios de cada eixo; ii) Definir o posicionamento do Grupo consoante a estratégia de negócio, os compromissos internos/externos ou as atividades correntes; iii) Identificar formas de endereçar estes desafios internamente, envolvendo os colaboradores do Grupo globalmente; iv) Implementar iniciativas relevantes e de impacto durante 2020/2021.	Em curso desde 2020.	P&OD	Divulgação através dos canais formais de comunicação do Grupo.
	Apoiar a conceptualização e implementação dos Planos de Ação propostos pelas <i>Inclusion Waves</i> nos eixos estratégicos de Diversidade & Inclusão - Género, Deficiências, Gerações e Culturalidades.	Em curso desde 2020.	P&OD	
	Promoção de ações de sensibilização sobre temáticas relacionadas com conciliação, diversidade e igualdade.	Em vigor.	P&OD	
	Criação de caixa de email para sugestões e reclamações no âmbito de medidas de conciliação e equilíbrio pessoal e profissional	Em vigor desde 2017.	P&OD	
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 infracções ao Código de Ética da EDP, comunicadas ao Provedor de Ética por carta, ou utilizando o canal online específico, assegurando a protecção da identidade do reclamante e uma gestão adequada do processo, quer na perspectiva da correcção das situações identificadas, quer na da prevenção da sua recorrência.	Em vigor.	Provedor de Ética	

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação	Responsável	Observações
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	Realização de inquéritos e focus group para aferição do conhecimento/satisfação e utilidade das medidas de conciliação e igualdade.	Em vigor, com melhorias introduzidas em 2021 no âmbito da nova estratégia de Well-Being do Grupo EDP.	P&OD	
	Integração de questões relativas às dimensões de diversidade e igualdade, ética e equilíbrio e conciliação vida profissional, familiar e pessoal no survey de clima organizacional.	Em vigor desde 2015	P&OD	Inquérito de periodicidade anual, versão extensa a cada 2 anos, intercalada por uma versão curta. Ambas as versões mantêm questões associada à D&I e conciliação vida profissional, familiar e pessoal. Em 2021 está também previsto a realização de um Censos D&I.
	Desenvolvimento de planos de acção com base nos resultados do survey de clima organizacional, que contempla questões relativas às dimensões de diversidade e igualdade, ética e equilíbrio e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	Em vigor desde 2015.	P&OD	Planos de acção com periodicidade anual. Em 2020/2021 foi efetuado o Inquérito de Riscos Psicossociais e foram realizados Focus Group em matéria de bem-estar, no âmbito da implementação da nova estratégia de bem-estar para o Grupo EDP.
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	Adição de questões de conciliação e igualdade ao formulário Supplygo, no âmbito do qual a EDP questiona os respectivos fornecedores se têm implementadas práticas de conciliação, e em caso afirmativo, quais, bem como se têm alguma certificação nesse âmbito.	Em vigor desde 2019.	P&OD EDP Global Solutions Shared Services	
	Promoção de um evento com fornecedores EDP, no sentido de sensibilizá-los e envolvê-los numa cultura de conciliação e igualdade	Em curso.	P&OD	Alinhado com as medidas previstas no âmbito da EFR- Empresa Familiarmente Responsável
	Identificação de Parceiros Best in Class em conciliação e igualdade e promoção de um encontro para valorizar os fornecedores melhor classificados nesse âmbito	A implementar em 2021/2022.	P&OD	
	Parceria com a PWN Lisbon (Professional Women's Network) que conta com a participação anual de colaboradoras da EDP previamente identificadas com acesso a conteúdos e iniciativas online e digitais bem como a possibilidade de participação em programas de desenvolvimento.	Em vigor desde 2013.	P&OD	https://pwnlisbon.net
	Parceria com a PWiT (Portuguese Women in Tech) no apoio a iniciativas que visam a criação de rede de mulheres nas áreas da tecnologia e na promoção do conhecimento e desenvolvimento de competências.	Em vigor desde 2018.	P&OD	www.portuguese wom enintech.com/
	Apoio do Projeto Promova, desenvolvido no âmbito de um Projeto Pré-Definido (PDP) do Programa "Conciliação e Igualdade de Género" gerido pela CIG (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género) e financiado pelos EEA Grants e inspirado no Projecto Promociona, da CEOE – Confederação Empresarial Espanhola e será implementado em parceria com a Nova SBE, através do apoio à participação de colaboradoras EDP como participantes ou mentoras no programa.	Em vigor desde 2020.	P&OD	A EDP participou na 1ª Edição do Promova através da participação da inscrição de trabalhadoras e patrocina atualmente a 2ª Edição deste programa como um dos patrocinadores principais. https://cip.org.pt/projeto-promova/
	Parceria com a Associação Girl Move, uma organização que pretende impactar a vida de jovens e mulheres moçambicanas e dar-lhes acesso a um ensino de qualidade; de realçar que, pelo segundo ano consecutivo, a EDP teve oportunidade de ter duas estagiárias femininas durante o período de um mês.	Em vigor desde 2017.	P&OD	

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação	Responsável	Observações
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	Estabelecimento de novas parcerias e relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil, como Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI), o Fórum iGen ou o Inclusive Community Forum (ICF), que prosseguem o objectivo de promover a igualdade entre mulheres e homens, com e sem deficiência.	Em vigor desde 2018.	P&OD	
Assegurar a informação a todos os trabalhadores relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	Divulgação, em local apropriado e acessível, de informação relativa aos direitos e deveres dos colaboradores, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo.	Em vigor.	P&OD Direcção de Coordenação Global de Marca, Marketing e Comunicação	Canais formais de comunicação interna e externa do Grupo EDP.

02 Igualdade no acesso a emprego

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação	Responsável	Observações
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Política de Diversidade e Inclusão do Grupo EDP que garante a igualdade/justiça de género no processo de recrutamento.	Em vigor com melhorias previstas para 2021/2022.	P&OD	www.edp.com
	Parcerias com Universidades e Organizações estudantis para atração de candidatos, sem segregação de género.	Em vigor.	P&OD	Reforço e atualização dos contactos com mais de 150 entidades (Universidades; Institutos Politécnicos e Profissionais; Organizações; Júnior Empresas; etc.) e estabelecimento de protocolos com Universidades com o objetivo de envolver mais jovens nas atividades de atratividade e promoção da empregabilidade pela EDP.
	Parcerias com entidades (Spark Agency, CEMS, INNOenergy) para atração de candidatos, sem segregação de género.	Em vigor.	P&OD	
	Promoção de atividades para atração de candidatos (EDP Digital Opne Days, etc), em que não é feita qualquer segregação de género	Em vigor.	P&OD	www.edp.com
	Projecto para revisão do processo de recrutamento do Grupo EDP com acompanhamento de equipa de projeto, incluindo o desenvolvimento de Guias de Recrutamento Inclusivo para profissionais RH, equipas de recrutamento e seleção e gestores com responsabilidade de recrutamento.	Em vigor.	P&OD	
	Realização de acções de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de selecção e recrutamento sobre procedimentos de selecção e recrutamento sem enviesamentos de género.	Em vigor.	P&OD Universidade EDP	Realização da formação online do Enviesamento Inconsciente por parte dos profissionais responsáveis por atividades de Recrutamento & Seleção.
	Definição clara das exigências e das qualificações necessárias para o posto de trabalho a preencher, incluindo os requisitos para o desempenho da função e a remuneração a atribuir.	Em vigor.	P&OD Equipas de RH das Unidades de Negócio	De acordo com o Acordo Colectivo de Trabalho e o Projecto das famílias funcionais que define de forma clara todas as áreas funcionais no Grupo EDP.
Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens e contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Empoderamento profissional de jovens mulheres no âmbito do projecto Girl Move, através do apoio ao Estágio de Vida do Programa Change, um programa com periodicidade anual.	Em vigor desde 2017.	P&OD	www.girlmove.org
	Empoderamento e capacitação de jovens com interesse em seguir cursos das áreas STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática), com especial enfoque em jovens alunas.	Em vigor desde 2018.	P&OD	Projecto "Engenheiras por um dia" www.cig.gov.pt Apoio a iniciativas Girls in ICT Day
	Conceptualização e implementação de iniciativas de promoção da empregabilidade de jovens, com e sem deficiência, através da sua capacitação e desenvolvimento de competências promovidas no âmbito dos Grupos de Trabalho Educação da APPDI - Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão e do Projeto-Piloto do Inclusive Community Forum (ICF), em conjunto com a rede de empresas e entidades signatárias destes compromissos.	Em curso desde 2019.	P&OD	

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação	Responsável	Observações
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Desenvolvimento de Escola de Mulheres Electricistas com o objectivo de formar mulheres com o curso técnico de electricidade.	Em vigor desde 2018.	P&OD Direcção de Recursos Humanos da EDP Brasil	Escola de mulheres electricistas: www.edp.com
	Lançamento de uma campanha de incentivo ao recrutamento de mulheres e homens para profissões/funções onde estejam subrepresentados, a ser apresentada no site da EDP, na intranet (se existente) e por correio electrónico, durante o período em que decorre o processo de selecção e recrutamento.	Em vigor desde 2018.	P&OD Direcção de Recursos Humanos da EDP Brasil	Escola de mulheres electricistas: www.edp.com
	Realização de acções de formação dirigidas aos colaboradores no sentido de mitigar o risco de enviesamento inconsciente em processos de avaliação de desempenho, análise de competências, promoções, progressões, entre outros	Em vigor desde 2015.	P&OD Universidade EDP	Formação presencial da formação de Enviesamento Inconsciente desde 2015 tendo participado mais de 1800 trabalhadores e trabalhadoras e em 2021 foi lançada a 1ª formação e-learning global sobre esta temática, realizada em 2 meses por mais de 3200 pessoas na EDP.
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Publicação de anúncios de ofertas de emprego redigidos com linguagem inclusiva na designação da profissão e conteúdo do anúncio, não contendo directa ou indirectamente qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.	Em vigor.	P&OD EDP Global Solutions Shared Services	Criação de um guia interno para elaboração de anúncios de emprego com reforço da importância da utilização de linguagem inclusiva, partilhado com as equipas de Recrutamento & Selecção.
	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-selecção de forma a garantir que não contém, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.	Em vigor.	P&OD EDP Global Solutions Shared Services	Criação de um guia interno para elaboração de anúncios de emprego com reforço da importância da utilização de linguagem inclusiva, partilhado com as equipas de Recrutamento & Selecção.
	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	Em vigor.	P&OD EDP Global Solutions Shared Services	Criação de um guia interno para elaboração de anúncios de emprego com reforço da importância da utilização de linguagem inclusiva, partilhado com as equipas de Recrutamento & Selecção.
	Procedimento interno para assegurar que a Sociedade mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efectuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho	Em vigor.	P&OD EDP Global Solutions Shared Services	Registo na plataforma About.me desde 2017 e em EDPessoa nos anos anteriores, com anonimização de dados dos candidatos após 1 ano.
	Divulgar e promover o Programa de Trainees junto de públicos diversos, garantindo uma estratégia de comunicação em mais e mais diversos canais bem como de um processo de recrutamento inclusivo para homens e mulheres, com diferentes perfis, com e sem deficiência, backgrounds académicos e nacionalidades diversos.	Em vigor.	P&OD	Na edição 5.0 do EDP Trainee Program foi desenvolvida uma campanha targetizada para associações, organizações estudantis e sociais tendo sido alcançado: representatividade feminina de 54% e masculina 46%; 10 nacionalidades; 1 pessoa com deficiência; diferentes backgrounds académicos.
	Procedimento para assegurar que, durante o período experimental, a Sociedade respeita o período de efectiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção, através de auditoria interna.	Em vigor.	P&OD Direcções de RH das Unidades de Negócio	Procedimento (auditado internamente) para avaliação do período experimental de forma justa e sem enviesamento de género.

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação	Responsável	Observações
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Adesão do Grupo EDP ao The Valuable 500, um compromisso com um movimento global pela inclusão de pessoas com deficiência que inclui um conjunto de medidas de ação positiva nas componentes de governance e liderança, estratégia, recrutamento e seleção, aprendizagem e comunicação, de forma a aumentar a representatividade e sentido de pertença de pessoas com deficiência a nível global no Grupo EDP.	Em vigor desde 2021.	P&OD	https://www.thevaluable500.com/
Proteger a segurança e a saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.	Substituição temporária da 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	Em vigor.	P&OD	De acordo com a legislação aplicável e o Acordo Colectivo de Trabalho em vigor.

03 Formação inicial e contínua

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação	Responsável	Observações
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consoantes com a mesma.	Implementação de Política de Formação transversal a todos os colaboradores do Grupo EDP.	Em vigor, desde Dezembro de 2017.	Universidade EDP	
	Inscrição expressa do compromisso de igualdade de género no âmbito de formação estabelecido na Política de Diversidade do Grupo EDP: "A EDP compromete-se a incentivar mulheres e homens, de igual forma, à aprendizagem ao longo da vida e a utilizar plenamente as suas capacidades e conhecimentos"	Em vigor desde Janeiro de 2013.	P&OD	
	Rollout da formação em Enviesamento Inconsciente iniciada em 2015, adaptada para um módulo e-learning, de âmbito global, disponibilizado em 3 línguas de expressão (Português, Inglês e Castelhana) e acessível a todos os trabalhadores e trabalhadoras do Grupo EDP. Este módulo tem o objetivo de divulgar, promover e criar uma cultura que potencie uma maior utilização de medidas que promovem maior flexibilidade e conciliação, como ferramentas de gestão promotoras da igualdade e inclusão.	Em vigor desde 2021.	P&OD Universidade EDP	Formação presencial da formação de Enviesamento Inconsciente desde 2015 tendo participado mais de 1800 trabalhadores e trabalhadoras e em 2021 foi lançada a 1ª formação e-learning global sobre esta temática, realizada em 2 meses por mais de 3200 pessoas na EDP. Esta iniciativa foi premiada com o Selo da Diversidade no ano de 2018 pela APPDI. www.edp.com
	Desenvolvimento de conteúdos específicos relacionados com conciliação e igualdade para implementação nas sessões de acolhimento presenciais do Grupo EDP em Portugal e no pacote formativo online de acolhimento e integração, disponível a todos os novos colaboradores do Grupo EDP.	Em curso com melhorias previstas em 2021/2022.	P&OD	Lançamento do e-learning global do Enviesamento Inconsciente acessível a todos os colaboradores EDP.
	Desenvolvimento de conteúdos relacionados com Pessoas, nas mais diversas áreas de Recrutamento, Atratividade, Desenvolvimento, Processos de Gestão de Recursos Humanos, Diversidade & Inclusão, entre outros através da Plataforma de Gestão e Partilha de Conhecimento do Grupo EDP (LINK), acessível a todos os colaboradores.	A implementar em 2021/2022.	P&OD Universidade EDP	
	Inclusão de módulos de "enviesamento inconsciente" nos programas formativos da Escola de Desenvolvimento de Directivos, que desenvolve cursos dirigidos a colaboradores com responsabilidade de gestão de equipas.	Em vigor desde 2020.	P&OD Universidade EDP	Inclusão do módulo do Enviesamento Inconsciente nos programas Lead Now (destinado a chefias recentes) e no programa Leading Others (Destinado a chefias com mais anos de experiência).
	Desenvolvimento e realização de um programa imersivo para Lideranças sobre Diversidade e Inclusão com o objetivo de atualizar conteúdos e potenciar os desafios e oportunidades destes temas no seu papel enquanto líderes e na gestão das suas equipas, nos mais diversos momentos da jornada e experiência do colaborador.	Em curso desde 2020.	P&OD Universidade EDP	1ª Edição do Inclusive Leadership Program, a primeira formação de desenvolvimento de liderança global totalmente dedicada a D&I.

Objectivos	Medidas	Estado de 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.	Realização de ações de formação transversais no âmbito dos temas da Empresa Familiarmente Responsável como: Mindfulness no Trabalho, Gestão do Stress e do Bem-Estar, Inteligência Emocional, Planear a Reforma: Seminário Introdutório, EDP Ethics Talks Technological Challenges, Gestão de Stress em Situações de Crise para Colaboradores bem como de ações direcionadas para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidade de liderança e gestão de equipas.	Em vigor.	Universidade EDP	
Promover e assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação.	Execução da formação obrigatória do Grupo EDP apenas em horário laboral.	Em vigor.	Universidade EDP	
	Procedimento interno para garantir que, ao divulgar e emitir convites para ações de formação, a descrição do perfil do participante/formando faça referência a ambos os sexos e não contenha, direta ou indiretamente, nenhuma restrição, especificação ou preferência com base no género.	Em vigor.	Universidade EDP	Utilização de linguagem inclusiva nas convocatórias de formação.
	Procedimento interno para assegurar que mulheres e homens têm igual oportunidade de acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei.	Em vigor.	Universidade EDP	Medição de horas de formação dos colaboradores - a EDP apresenta valores per capita de horas de formação superior ao exigido pela legislação aplicável.
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Campanha global para criação de Planos de Desenvolvimento Individual para todos os colaboradores, com vista à definição de ações de desenvolvimento de competências, divulgação através dos canais formais de comunicação interna do Grupo EDP	Em vigor desde 2015.	P&OD	Anualmente, através do programa Amplify.
	Escola de Electricistas na EDP Brasil: curso de electricistas dedicado exclusivamente a mulheres, garantindo as competências necessárias para o exercício da actividade de electricista em redes de distribuição, uma área ainda dominada por homens	Em vigor desde 2018.	EDP Brasil	Escola de mulheres electricistas: www.edp.com

04 Igualdade nas condições de trabalho

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação	Responsável	Observações
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Modelo de avaliação de desempenho Perform - o modelo de estrutura de KPIs (Key Performance Indicators) traduzido em clusters, pesos e metas aplicado a todos os colaboradores da EDP, independentemente do género, idade e/ou segmento.	Em vigor.	P&OD	
	Modelo de análise de competências Amplify: implementação de um modelo meritocrático para homens e mulheres que contribui para a criação de uma cultura global e capacita a empresa com as competências que lhe permitirão obter resultados num ambiente de grande competitividade global.	Em vigor.	P&OD	
	<i>People Talks: Sessões de counselling e advising para trabalhar a forma como é realizada a gestão de recursos humanos que permitem abordar temáticas como a avaliação de competências e o desempenho. Estas sessões permitem apresentar as temáticas de recursos humanos, garantindo uma gestão justa e alinhada com as boas práticas e esclarecer potenciais dúvidas</i>	Em vigor.	P&OD	
	Formação em enviesamento inconsciente a todos os colaboradores profissionais de recursos humanos e directores, contribuindo para a sensibilização de potenciais enviesamentos em processos inerentes à gestão de pessoas, como a avaliação de desempenho, a contratação, as promoções, a formação/desenvolvimento.	Em vigor.	P&OD	
	No âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade são cumpridos os critérios de elegibilidade comunicados a todos os colaboradores, através de sessões de esclarecimento realizadas, que asseguram 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 efectivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade.	Em vigor.	P&OD	
Promover a transparência interna sobre o modelo de avaliação de desempenho	Processo interno de tomada de conhecimento de avaliação de desempenho: de forma a fomentar uma comunicação transparente e acompanhamento dos objectivos estipulados, o modelo Perform exige uma etapa de tomada de conhecimento individual, contribuindo para a transparência do modelo em vigor.	Em vigor.	P&OD	
	Processo interno de tomada de conhecimento de análise de competências: o modelo Amplify exige uma etapa de validação e tomada de conhecimento individual contribuindo para a justiça e transparência do modelo em vigor.	Em vigor.	P&OD	
	Promoção da divulgação trimestral dos resultados da empresa a todos os trabalhadores e trabalhadoras, permitindo a transparência e acompanhamento interno sobre o modelo de avaliação de desempenho	Em vigor.	P&OD	

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação	Responsável	Observações
Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional.	Programa Energizing - programa de desenvolvimento de competências dedicado a jovens profissionais que possam contribuir para apoiar a organização na superação de desafios no atual contexto de mudança e incerteza.	Em vigor.	P&OD	Este programa encontra-se na 8ª edição. O programa é feito por inscrições voluntárias.
	Coaching Executivo - programa de coaching dedicado ao acompanhamento e desenvolvimento de liderança de líderes	Em vigor.	P&OD	
	Leadership Vanguard - programa global de gestão de projetos e liderança para líderes	Em vigor.	P&OD	
	Programa Your Board - programa de desenvolvimento de competências de 1 ano que permite a trabalhadores e trabalhadoras desenvolver projetos focados em temas de negócio e de suporte - Plano de Negócios, Inovação & Digital, Pessoas & Organização e Área Comercial - que conta com o apoio dos membros do Conselho de Administração Executivo.	Em vigor desde 2019.	P&OD	Este programa encontra-se na 2ª edição. O programa é feito por inscrições voluntárias.
	Progressão dos trabalhadores EDP com base no mérito, sendo efectivada após obtenção pelo trabalhador do número de pontos fixado para o efeito.	Em vigor.	P&OD	
	GROW: Plataforma que representa o mercado de trabalho interno da EDP permitindo dar a conhecer a todos os colaboradores do Grupo as várias oportunidades existentes	Em vigor.	P&OD	
	Assessment individual (nomeações): Para as nomeações para cargos de liderança na EDP, é exigida uma avaliação das competências do candidato ou candidata realizadas por um parceiro externo, isento. Esta avaliação, composta por entrevista comportamental, business case e provas que avaliam a apetência e fit do candidato às competências EDP, assegura a transparência e não discriminação da nomeação.	Em vigor.	P&OD Direcções de RH das Unidades de Negócio	
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão.	Implementação de programas de mentoria, de aconselhamento e de coaching para os colaboradores com o objectivo de aumentar a sua rede de contactos, a visibilidade e projeção do seu trabalho e/ou desenvolver competências ao nível da liderança. A identificação desta necessidade pode ser feita pelo próprio ou pelos recursos humanos, numa abordagem de proximidade onde a tipologia de acompanhamento difere de acordo com o perfil do interessado.	Em vigor.	P&OD	
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras e promover a dessegregação sexual das profissões.	Programa de mobilidade interna global e transparente, que dá resposta aos desafios e necessidades do Grupo, respeitando as especificidades dos diferentes negócios e geografias, contribuindo para o desenvolvimento dos colaboradores e para a sua satisfação pessoal e profissional, promovendo igual acesso à informação e não discriminação	Em vigor.	P&OD Direcções de RH das Unidades de Negócio	
	Exclusão dos critérios associados à disponibilidade dos trabalhadores ou às suas responsabilidades familiares para efeitos de progressão na carreira, promovendo uma cultura de respeito, integridade e responsabilidade.	Em vigor.	P&OD Direcções de RH das Unidades de Negócio	
	Parceria com a PWN Lisbon (Professional Women's Network) que conta com a participação anual de colaboradoras da EDP previamente identificadas com acesso a conteúdos e iniciativas online e digitais bem como a possibilidade de participação em programas de desenvolvimento.	Em vigor desde 2013.	P&OD	https://pwnlisbon.net/

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação	Responsável	Observações
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Realização dos Prémios de Reconhecimento que permitem a colaboradores e colaboradoras identificarem pares, líderes ou equipas que os inspiram, motivam e os fazem querer ser melhores, e que são reconhecidos no âmbito dos Encontros Globais EDP, evento com periodicidade bianual.	Em vigor.	P&OD	
	Sessões de esclarecimento com todos os trabalhadores para abordar questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras. Estas sessões contribuem para divulgar e esclarecer os critérios de atribuição de prémios de produtividade/desempenho, de assiduidade, etc., junto dos trabalhadores	Em vigor.	P&OD Direcções de RH das Unidades de Negócio	
Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa.	Representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração (mínimo de 33,3% de mulheres) em vigor desde a primeira Assembleia Geral electiva após 1 de Janeiro de 2020, nos termos da Lei n.º 62/2017	Em curso.	Acionistas	Cf. Política de Selecção dos membros do Conselho Geral e de Supervisão e do Conselho de Administração Executivo
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual.	Tabela Salarial determinada segundo o sistema de enquadramento profissional vigente, com indicação dos valores a atribuir por função, por referência à descrição actualizada dos conteúdos funcionais, contribuindo para o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual.	Em vigor.	Conselho de Administração Executivo	A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano, sendo objecto de negociação anual com os sindicatos
	Projeto para desenvolvimento de planos de redução do pay gap, incluindo a dimensão de género, de forma a criar medidas que permitam garantir a equidade interna.	A implementar em 2021/2022.	P&OD	
	Estudos de análise de equidade interna para monitorização das retribuições de base e complementares de todos os trabalhadores e trabalhadoras, minimizando as potenciais disparidades salariais.	Em vigor.	P&OD	
	Realização de uma análise interna e de uma revisão (se necessária) do sistema de análise das funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objectivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual"	Em vigor com melhorias previstas para 2021/2022.	P&OD	
	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 efectuado	Em vigor.	P&OD	
	Realização de uma verificação interna e de uma revisão (se necessária) da descrição de funções/tarefas existente na EDP, de modo a garantir que está redigida de forma clara, rigorosa e objectiva, contendo critérios comuns a mulheres e a homens, excluindo qualquer discriminação em função do sexo.	Em vigor.	P&OD	

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação	Responsável	Observações
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual.	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 efectivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade	Em vigor.	P&OD	
	Realização de uma análise interna e de uma revisão (se necessária), de modo a garantir que os objectivos cuja concretização determina a atribuição de retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina	Em vigor.	P&OD	
Promover a transparência interna sobre a política salarial.	Comunicação anual da tabela salarial em vigor nos canais internos da empresa, assegurando a sua transparência junto dos trabalhadores e das respectivas estruturas representativas.	Em vigor.	P&OD	
Assegurar a informação a todos os trabalhadores sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação. Promover a transparência da política salarial.	Divulgação anual sobre os escalões salariais bem como sobre os critérios de atribuição de desempenho junto dos trabalhadores e as respectivas estruturas representativas.	Em vigor.	P&OD	
	Divulgação de informações sobre os salários bem como dos critérios de atribuição de desempenho junto das estruturas representativas dos trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal lhe for solicitado.	Em vigor.	P&OD	Cf. Relatório de Sustentabilidade onde são divulgados dados relativos à Remuneração Média Fixa Anualizada, entre outros dados do âmbito da gestão de pessoas. www.edp.com

05 Protecção na parentalidade

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação	Responsável	Observações
<p>Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras</p> <p>Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença parental inicial</p>	Kit Novos Pais: através do Programa Conciliar, a EDP disponibiliza um kit para novos pais onde os trabalhadores e trabalhadoras podem ter acesso a informação sobre os benefícios que a empresa lhes dá nesta fase de vida, bem como os seus direitos no uso partilhado da licença parental inicial.	Em vigor desde 2016.	P&OD	Kit Novos Pais atualizado e divulgado em junho 2021.
	Reforço de iniciativas de promoção da parentalidade positiva com foco na importância dos trabalhadores homens gozarem os respetivos direitos e benefícios parentais.	Em vigor.	P&OD	Partilha de conteúdos, atividades familiares e incentivos sobre a parentalidade positiva (Dia do Pai) através dos canais de comunicação interna.
	Dispensa a gestantes - medida incorporada no Programa Conciliar. Licença concedida a colaboradoras gestantes, até um limite máximo de 15 dias de calendário no período imediatamente anterior à data prevista para o parto, sem repercussões remuneratórias	Em vigor.	P&OD	Kit Novos Pais - as colaboradoras grávidas, puérperas ou lactantes têm informação sobre a dispensa a gestantes.
	Complemento do subsídio parental inicial: A EDP atribui aos colaboradores do quadro do pessoal permanente um complemento do subsídio parental inicial concedido pela Segurança Social. O subsídio supletivo parental inicial é atribuído a partir do primeiro dia em que a trabalhadora ou o trabalhador inicia o período de licença parental inicial e cessa no seu termo, tendo a duração máxima de 120 dias.	Em vigor.	P&OD EDP Global Solutions Shared Services	De acordo com o Acordo Colectivo de Trabalho em vigor.
	Aplicação de todas as medidas de parentalidade EDP no caso de colaboradores que adoptem.	Em vigor.	P&OD	
	Licença sem retribuição especial - a EDP pode conceder aos trabalhadores, a pedido destes, uma licença sem retribuição especial por tempo não superior a 12 meses, podendo, no entanto, esta ser alargada em caso de reconhecida necessidade, entre outros, com o fundamento de necessidade do trabalhador prestar assistência a membros do seu agregado familiar em casos de doença ou acidente; redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica; trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares; horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares e autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de trabalho flexível.	Em vigor.	P&OD	
	Prática organizacional de substituição do colaborador em gozo de licença através de um contrato a termo incerto ou certo, dependendo da condição do trabalhador a substituir.	Em vigor.	P&OD	
	Procedimento interno que assegura a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito à parentalidade através do Kit Novos Pais e do Acordo Colectivo de Trabalho.	Em vigor.	P&OD	Nos termos do Acordo Colectivo de Trabalho em vigor. Kit Novos Pais - Programa Conciliar, atualizado e divulgado em junho 2021.
	Controlo anual das licenças de parentalidade de forma a garantir que todos os trabalhadores e trabalhadoras gozam das licenças previstas na lei.	Em vigor.	P&OD	Nos termos do Acordo Colectivo de Trabalho em vigor. Kit Novos Pais - Programa Conciliar, atualizado e divulgado em junho 2021.

Objectivos	Medidas	Estado de 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	Procedimento interno que assegura que, em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, as trabalhadoras gozam a licença em situação de risco clínico durante a gravidez.	Em vigor.	P&OD	os termos do Acordo Colectivo de Trabalho em vigor. Kit Novos Pais - Programa Conciliar, atualizado e divulgado em junho 2021.
	Procedimento interno que assegura que, em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozam a licença por interrupção da gravidez.	Em vigor.	P&OD	Nos termos do Acordo Colectivo de Trabalho em vigor. Kit Novos Pais - Programa Conciliar, atualizado e divulgado em junho 2021.
	Procedimento interno que assegura que, por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores gozam a licença parental inicial.	Em vigor.	P&OD	Nos termos do Acordo Colectivo de Trabalho em vigor. Kit Novos Pais - Programa Conciliar, atualizado e divulgado em junho 2021.
	Procedimento interno que assegura que os trabalhadores homens que são pais gozam a licença parental exclusiva do pai.	Em vigor.	P&OD	Nos termos do Acordo Colectivo de Trabalho em vigor. Kit Novos Pais - Programa Conciliar, atualizado e divulgado em junho 2021.
	Procedimento interno que assegura que as trabalhadoras que são mães gozam a licença parental exclusiva da mãe.	Em vigor.	P&OD	
	Procedimento interno que assegura que, em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adoptante gozam a licença por adopção.	Em vigor.	P&OD	Nos termos do Acordo Colectivo de Trabalho em vigor. Kit Novos Pais - Programa Conciliar, atualizado e divulgado em junho 2021.
	Procedimento interno que assegura que a EDP respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença parental complementar, após comunicação por parte deste nos termos da lei.	Em vigor.	P&OD	Nos termos do Acordo Colectivo de Trabalho em vigor. Kit Novos Pais - Programa Conciliar, atualizado e divulgado em junho 2021.
	Procedimento interno que assegura que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença para assistência a filho/a.	Em vigor.	P&OD	Nos termos do Acordo Colectivo de Trabalho em vigor. Kit Novos Pais - Programa Conciliar, atualizado e divulgado em junho 2021.
	Procedimento interno que assegura que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica.	Em vigor.	P&OD	Nos termos do Acordo Colectivo de Trabalho em vigor. Kit Novos Pais - Programa Conciliar, atualizado e divulgado em junho 2021.
	Adesão da EDP Brasil ao Programa Empresa Cidadã (Lei 11.770/2008) e compromisso na extensão da licença de maternidade de 120 para 180 dias e a licença de paternidade de 5 para 30 dias, resultando em 10 dias a mais do que o previsto pelo Programa Empresa Cidadã.	Em vigor desde 2019.	Recursos Humanos EDP Brasil	https://brasil.edp.com

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação	Responsável	Observações
Garantir o direito ao gozo das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras. Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade.	Dispensa a gestantes - medida incorporada no Programa Conciliar. Licença concedida a colaboradoras gestantes, até um limite máximo de 15 dias de calendário no período imediatamente anterior à data prevista para o parto, sem repercussões remuneratórias.	Em vigor desde 2008.	P&OD	Kit Novos Pais - as colaboradoras grávidas, puérperas ou lactantes têm informação sobre a dispensa a gestantes.
	Atribuição de 4 horas/mês para assuntos particulares: os trabalhadores e trabalhadoras poderão ser autorizado a faltar justificadamente ao trabalho, sem perda de retribuição, até ao limite de 4 horas mensais, por motivo de necessidade esporádica de tratar de assuntos particulares, mediante comunicação prévia ao respectivo superior hierárquico.	Em vigor.	EDP Global Solutions Shared Services	Nos termos do Acordo Colectivo de Trabalho em vigor.
	Procedimento interno que assegura que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para a adopção.	Em vigor.	P&OD EDP Global Solutions Shared Services	Nos termos do Acordo Colectivo de Trabalho em vigor.
	Procedimento interno que assegura que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável.	Em vigor.	P&OD EDP Global Solutions Shared Services	Nos termos do Acordo Colectivo de Trabalho em vigor. Cf. Kit Novos Pais. Cf. Medida de Dispensa a Gestantes - Programa Conciliar.
	Procedimento interno que assegura que a EDP respeita o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais.	Em vigor.	P&OD EDP Global Solutions Shared Services	Nos termos do Acordo Colectivo de Trabalho em vigor.
	Procedimento interno que assegura que a EDP respeita o direito do pai trabalhador a dispensa para aleitação e da mãe trabalhadora a dispensa para amamentação ou aleitação.	Em vigor.	P&OD EDP Global Solutions Shared Services	Nos termos do Acordo Colectivo de Trabalho em vigor. Kit Novos Pais - Programa Conciliar, atualizado e divulgado em junho 2021.
	Procedimento interno que assegura que a EDP respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a filho/a.	Em vigor.	P&OD EDP Global Solutions Shared Services	Nos termos do Acordo Colectivo de Trabalho em vigor. Kit Novos Pais - Programa Conciliar, atualizado e divulgado em junho 2021.
Garantia do gozo do direito de redução do tempo de trabalho âmbito da parentalidade por todos os trabalhadores. Garantia do gozo do direito a formação profissional no âmbito da parentalidade por todos os trabalhadores.	Procedimento interno que assegura que a empresa respeita os direitos de todos os trabalhadores no que respeita à redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica.	Em vigor.	P&OD Direcções de RH das Unidades de Negócio	Nos termos do Acordo Colectivo de Trabalho em vigor. Kit Novos Pais - Programa Conciliar, atualizado e divulgado em junho 2021.
	Procedimento interno que assegura que a EDP respeita o direito à formação para reinserção profissional de trabalhador após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica.	Em vigor.	P&OD Universidade EDP	

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação	Responsável	Observações
Garantir a protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.	Procedimento interno que assegura que a Empresa respeita 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).	Em vigor.	P&OD EDP Global Solutions Shared Services	Nos termos do Acordo Colectivo de Trabalho em vigor. Kit Novos Países atualizado e divulgado em junho 2021. A EDP dispõe ainda de um Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.
	Procedimento interno que assegura que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, do com filho/a de idade inferior a 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar.	Em vigor.	P&OD	Nos termos do Acordo Colectivo de Trabalho em vigor. Kit Novos Países atualizado e divulgado em junho 2021. A EDP dispõe ainda de um Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.
	Procedimento interno que assegura que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ser dispensada de prestar trabalho no período nocturno.	Em vigor.	P&OD EDP Global Solutions Shared Services	Kit Novos Países - as colaboradoras grávidas, puérperas ou lactantes têm informação sobre a dispensa da prestação de trabalho no período nocturno.
	Procedimento interno que assegura 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.	Em vigor.	P&OD EDP Global Solutions Shared Services	A EDP dispõe de um conjunto de medidas no âmbito do seu Programa Conciliar que visam garantir o bem-estar da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante no local de trabalho como por exemplo, através de espaços próprios para amamentação e possibilidade de estacionamento nos edifícios EDP.
Garantir a protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa cumpre o disposto no artigo 63.º do Código do Trabalho, solicitando parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador em gozo de licença parental.	A rever e implementar melhorias em 2021/2022.	P&OD EDP Global Solutions Shared Services	A EDP não tem histórico de despedir colaboradores nestas situações
Garantir a comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou com trabalhador no gozo de licença parental.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a EDP cumpre o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, comunicando à CITE a não renovação de contrato a termo, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador em gozo de licença parental.	A rever e implementar melhorias em 2021/2022.	P&OD EDP Global Solutions Shared Services	A EDP não tem histórico de despedir colaboradores nestas situações

06 Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação	Responsável	Observações
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal de todos os trabalhadores.	Revisão da estratégia de bem-estar e conciliação global, transversal ao Grupo EDP	A implementar entre 2021/2022.	P&OD	
	Certificação da EDP como Empresa Familiarmente Responsável (EFR) - mais do que uma certificação, a EFR é um modelo de gestão assente na medição de indicadores e promoção de medidas que visam responder a uma cultura organizacional cada vez mais baseada na flexibilidade, conciliação e equilíbrio. Actualmente, a EDP tem cerca de 150 medidas que são facilitadoras da conciliação e que contribuem para a satisfação e bem estar no local de trabalho, bem como para o desenvolvimento sustentável do negócio.	Em vigor desde 2013.	P&OD	Em 2021, na renovação da certificação, a EDP manteve o nível de Excelência. www.edp.com
	Renovação da certificação EFR-Empresa Familiarmente Responsável para o triénio 2022-2025, que inclui a realização de duas auditorias anuais para gestão do modelo de conciliação e bem-estar e implementação de novas medidas.	Em vigor desde 2013.	P&OD	Em 2021, na renovação da certificação, a EDP manteve o nível de Excelência. www.edp.com
	Disponibilização de um conjunto vasto de benefícios flexíveis para os colaboradores EDP que promovem o seu bem-estar e o da sua família, por exemplo: (i) despesas com creche / infantário (valor mensal a decidir pelo colaborador até ao limite dos créditos Flex, financiado sob a forma de voucher, para filhos de colaboradores com idade inferior a 7 anos); (ii) despesas de educação de descendentes (valor mensal a decidir pelo colaborador até ao limite dos créditos Flex, financiado sob a forma de voucher, para filhos de colaboradores com idade superior a 7 anos.); (iii) despesas com transportes (o colaborador pode utilizar os seus créditos Flex para financiar as suas despesas de transporte (aquisição de passe social) e/ ou em despesas de deslocação em viaturas TVDE (Bolt), de segunda a sexta-feira; iv) despesas de serviços de saúde e de apoio social, nomeadamente com internamento em lares, centros de dia, apoio domiciliário, fisioterapia, consultas, medicamentos e outras despesas de saúde do colaborador e seus familiares atribuído em vales da rede Ticket; v) despesas de ginásios atribuído na forma de reembolso de despesas do colaborador com as suas mensalidades de ginásio, serviço de personal trainer e custos de inscrição.	Em vigor.	P&OD	Benefícios são atualizados e melhorados periodicamente.
	Criação e divulgação de conteúdos e iniciativas relevantes de promoção da conciliação da vida profissional e familiar, de literacia nas áreas digitais para pais e filhos (.Clinic for families) e conteúdos de promoção do bem-estar e felicidade familiar.	Em vigor.	P&OD	Divulgação através dos canais formais de comunicação do Grupo.
	Implementação do Programa Conciliar: a EDP implementou um programa que tem como objectivo promover a qualidade de vida de quem integra a EDP, fomentando o equilíbrio e a conciliação nos diversos planos da vida - profissional, familiar e social. Alguns exemplos de medidas: 1. Noites EDP; 2. Prémio EDP Júnior; 3. Rotas com Energia; 4. EDP Family; 5. Estágios Verão Filhos e Netos e 6. Descontos Conciliar.	Em vigor desde 2008 com revisão da estratégia global de Well-Being prevista para 2021/2022.	P&OD	

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação	Responsável	Observações
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal de todos os trabalhadores.	Campos de férias de Verão realizados em infraestruturas próprias da EDP para filhos e netos de colaboradores e reformados, a um preço simbólico.	Em vigor desde 1954.	EDP Global Solutions Shared Services	Em 2020, esta medida não ocorreu por consequência da pandemia Covid-19, no entanto, estão previstas atividades online de forma a contribuir para o bem-estar e desenvolvimento dos filhos e netos de colaboradores e reformados da EDP. www.edp.com
	Promoção de workshops de sensibilização dirigidos a colaboradores sobre várias temáticas de bem-estar psicossocial, numa ótica de conhecimento e prevenção de questões contemporâneas de âmbito da Pessoa, da Família e da Saúde Mental.	Em vigor.	P&OD Universidade EDP EDP Global Solutions Shared Services	
	Promoção de iniciativas e conteúdos relevantes de apoio e exploração vocacional para os filhos e filhas dos colaboradores com o objetivo de ajudar os jovens a tomarem uma decisão mais esclarecida e informada sobre o futuro das profissões, através das iniciativas no âmbito do Programa Conciliar.	Em vigor.	P&OD	Divulgação através dos canais formais de comunicação do Grupo.
	Existência de um Clube de Pessoal da EDP, com o objectivo de promoção cultural, desportiva, recreativa e social, assim como para estreitamento dos laços de união com as empresas do Grupo EDP.	Em vigor desde 1976.	Clube de Pessoal da EDP	O Clube de Pessoal da EDP tem vários protocolos disponíveis para os seus sócios.
	Telecomunicações: comunicações móveis gratuitas para rede EDP. É estabelecido um protocolo para colaboradores e família, que dá acesso a condições comerciais especiais, nomeadamente plafond de comunicações dedicado para comunicações entre colaboradores e seus familiares.	Em vigor desde 2008.	EDP Global Solutions Shared Services	
	Oferta de telemóvel profissional aos colaboradores com cargos de chefia, quadros superiores e com funções para as quais seja indispensável o telemóvel profissional.	Em vigor desde 1995.	EDP Global Solutions Shared Services	
	Apoio e acompanhamento dos colaboradores com deficiência.	Em vigor desde 1990.	EDP Global Solutions Shared Services	
	Implementação de uma Plataforma Descontos Conciliar: O Programa Conciliar, através da Plataforma Descontos Conciliar, permite aos seus colaboradores usufruírem de vários descontos e oportunidades criadas por parceiros externos.	Em vigor desde 2016.	P&OD	
	Disponibilização de multibanco nas instalações da EDP.	Em vigor desde 2006.	EDP Global Solutions Real Estate	
	Disponibilização de alguns refeitórios em instalações da EDP e existência de ementas vegetarianas nos refeitórios.	Em vigor.	EDP Global Solutions Real Estate	
	Possibilidade dos colaboradores receberem pequenas encomendas particulares no Local de trabalho.	Em vigor desde 2016.	P&OD	
	Existência de snack-bars nas instalações EDP.	Em vigor.	EDP Global Solutions Real Estate	
Disponibilização de espaços físicos/ equipamentos que promovem a saúde e bem-estar em edifícios da EDP como por exemplo (i) Global Wellness Center (proporciona consultas, exames de diagnóstico e terapia ou prevenção através de especialistas em quiroprática e correcção postural) e (ii) ginásio disponível no edifício da sede da EDP.	Em vigor.	Clube de Pessoal EDP Global Solutions Real Estate		

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação	Responsável	Observações
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal de todos os trabalhadores.	Existência de ginástica laboral nas instalações da EDP	Em vigor desde 2012.	P&OD	Devido ao contexto pandémico a ginástica laboral é feita através de aulas virtuais pelo Ginásio Clube Português e Workwell, a todos os colaboradores do Grupo EDP através dos canais de comunicação internos com agenda semanal de aulas de Pilates, Global Training, Mobilidade, Core, HIIT, Yoga e Ginástica Laboral.
	Existência de várias campanhas de promoção de estilos de vida saudáveis, tais como, prevenção de doenças cardiovasculares e prevenção da diabetes.	Em vigor.	Sávida	
	Atribuição de 4 horas/mês para assuntos particulares: colaboradores são autorizados a faltar justificadamente ao trabalho, sem perda de retribuição, até ao limite de 4 horas mensais, por motivo de necessidade esporádica de tratar de assuntos particulares, mediante comunicação prévia à hierarquia.	Em vigor.	EDP Global Solutions Shared Services	
	Modelo híbrido de trabalho - definição de um modelo que permite aos trabalhadores e trabalhadoras optar por trabalhar à distância 2 dias por semana para as funções compatíveis.	A implementar no cenário pós-pandémico.	P&OD	
	Implementação de um programa de voluntariado: o Grupo EDP tem um programa de voluntariado corporativo, com medidas que integram nas iniciativas a colaboração de familiares de trabalhadores e trabalhadoras, de pessoas reformadas, de parceiros de negócio e outros stakeholders.	Em vigor desde 2011.	P&OD	www.edp.com
	Bolsa de 4 horas que permite que trabalhadores e trabalhadoras possam activar horas de voluntariado em projectos à sua escolha, inclusivamente em projectos que vão para além daqueles que a EDP promove. A bolsa é para utilização em horário laboral e é composta por um máximo de 44 horas por ano, que podem ser utilizadas mensalmente até um máximo de 8 horas.	Em vigor desde 2011.	P&OD	
	Dispensa a gestantes - medida incorporada no Programa Conciliar. Licença concedida a colaboradoras gestantes, até um limite máximo de 15 dias de calendário no período imediatamente anterior à data prevista para o parto, sem repercussões remuneratórias.	Em vigor desde 2008.	P&OD	
	Horário flexível - horário de entrada e saída e de almoço flexíveis, permitindo adequá-lo melhor às necessidades dos trabalhadores desde que cumprido o período de presença obrigatória e as horas mensais definidas sejam cumpridas.	Em vigor desde 1980.	EDP Global Solutions Shared Services	
	Terça-feira de Carnaval como dia de descanso	Em vigor.	EDP Global Solutions Shared Services	
	Tolerância de ponto pela Páscoa, Natal e Ano Novo.	Em vigor.	P&OD	
	Redução do período normal de trabalho semanal para 38h.	Em vigor.	P&OD	
	Atribuição de 24 dias úteis de férias por ano.	Em vigor.	P&OD	
	Licença sem retribuição de natureza especial: a EDP pode conceder aos trabalhadores, a pedido, licença sem retribuição especial com fundamento em (i) mudança temporária de domicílio do cônjuge do trabalhador ou de pessoa que viva em união de facto ou (ii) necessidade de prestar assistência a membros do agregado familiar em casos de doença ou acidente.	Em vigor.	P&OD	

Objetivos	Medidas	Estado de Implementação	Responsável	Observações
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal de todos os trabalhadores.	Oferta do Dia de Aniversário: o Dia de Aniversário consiste na dispensa da prestação de trabalho pelos trabalhadores e trabalhadoras, no respetivo dia de aniversário. A presente medida é aplicável a todos os colaboradores no ativo (contrato de trabalho por sem e contrato de trabalho a termo) e estagiários, de todas as empresas do Grupo EDP em Portugal.	Em curso desde 2020.	P&OD	Medida utilizada por 2481 pessoas em 2020.
	Oferta do 1.º dia de escola: o 1.º Dia de Escola é uma medida que consiste na dispensa da prestação de trabalho pelos trabalhadores e trabalhadoras com filhos e/ou netos até aos 12 anos de idade (completados até ao dia 31 de Dezembro do ano em que a dispensa é gozada), no primeiro dia de escola de cada ano letivo. A presente medida é aplicável a todos os colaboradores no ativo (contrato de trabalho sem termo e contrato de trabalho a termo) e estagiários de todas as empresas do Grupo EDP em Portugal.	Em curso desde 2020.	P&OD	Medida utilizada por 173 pessoas em 2020.
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 que têm responsabilidades familiares.	Horário flexível - horário de entrada e saída e de almoço flexíveis, permitindo adequá-lo melhor às necessidades dos trabalhadores desde que cumprido o período de presença obrigatória e as horas mensais definidas sejam cumpridas.	Em vigor, desde 1980.	EDP Global Solutions Shared Services	
	Dispensa a gestantes - medida incorporada no Programa Conciliar. Licença concedida a colaboradoras gestantes, até um limite máximo de 15 dias de calendário no período imediatamente anterior à data prevista para o parto, sem repercussões remuneratórias	Em vigor, desde 2008	P&OD	
	Atribuição de 4 horas/mês para assuntos particulares: colaboradores são autorizados a faltar justificadamente ao trabalho, sem perda de retribuição, até ao limite de 4 horas mensais, por motivo de necessidade esporádica de tratar de assuntos particulares, mediante comunicação prévia à hierarquia.	Em vigor.	EDP Global Solutions Shared Services	
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares a horário flexível.	Em vigor.	EDP Global Solutions Shared Services	A EDP coloca à disposição dos seus colaboradores um conjunto vasto de benefícios que promovem o seu bem-estar e o da sua família. Os benefícios dos quais poderá usufruir estão contemplados no ACT 2014 (Acordo Colectivo de Trabalho) e no Programa Conciliar.
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a EDP respeita o direito dos trabalhadores com responsabilidades familiares a trabalho a tempo parcial.	Em vigor.	P&OD EDP Global Solutions Shared Services	A EDP coloca à disposição dos seus colaboradores um conjunto vasto de benefícios que promovem o seu bem-estar e o da sua família. Os benefícios dos quais poderá usufruir estão contemplados no ACT 2014 (Acordo Colectivo de Trabalho) e no Programa Conciliar.
Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, caso exista intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, é solicitada emissão de parecer prévio à CITE.	Em vigor.	P&OD	A EDP dispõe de canais de comunicação com os colaboradores que gerem todas as questões relacionadas com conciliação - conciliar@edp.pt assim como o canal do Provedor de Ética acessível a todos os colaboradores.	

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação	Responsável	Observações
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 que têm responsabilidades familiares.	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, 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 trabalhador praticar o horário solicitado.</p>	Em vigor.	P&OD	A EDP dispõe de canais de comunicação com os colaboradores que gerem todas as questões relacionadas com conciliação - conciliar@edp.pt assim como o canal do Provedor de Ética acessível a todos os colaboradores.
	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, tendo havido aceitação, nos precisos termos em que foi requerido, de pedido de prestação de actividade em regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a EDP cumpre o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.</p>	Em vigor.	P&OD	A EDP dispõe de canais de comunicação com os colaboradores que gerem todas as questões relacionadas com conciliação - conciliar@edp.pt assim como o canal do Provedor de Ética acessível a todos os colaboradores.
	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, na organização de horários de trabalho por turnos, a EDP considera a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras.</p>	Em vigor.	P&OD	Nos termos do Acordo Colectivo de Trabalho em vigor.
Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de todos os trabalhadores, em particular dos que têm responsabilidades familiares.	<p>Atribuição de 4 horas/mês para assuntos particulares: colaboradores são autorizados a faltar justificadamente ao trabalho, sem perda de retribuição, até ao limite de 4 horas mensais, por motivo de necessidade esporádica de tratar de assuntos particulares, mediante comunicação prévia à hierarquia.</p>	Em vigor.	EDP Global Solutions Shared Services	
	<p>Dispensa a gestantes - medida incorporada no Programa Conciliar. Licença concedida a colaboradoras gestantes, até um limite máximo de 15 dias de calendário no período imediatamente anterior à data prevista para o parto, sem repercussões remuneratórias</p>	Em vigor desde 2008.	P&OD	
	<p>Terça-feira de Carnaval como dia de descanso.</p>	Em vigor.	EDP Global Solutions Shared Services	
	<p>Tolerância de ponto pela Páscoa, Natal e Ano Novo.</p>	Em vigor.	P&OD	
	<p>Antecipação à pré-reforma e pré-reforma: colaboradores com mais de 40 anos de antiguidade ou que tenham atingido 61 anos de idade e uma antiguidade igual ou superior a 37 anos, têm o direito a passar à situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma, em função da sua idade e antiguidade com direito a um regime de redução de horário.</p>	Em vigor.	EDP Global Solutions Shared Services	
	<p>Licença sem retribuição de natureza especial: A EDP pode conceder aos trabalhadores, a pedido, licença sem retribuição especial com fundamento em (i) mudança temporária de domicílio do cônjuge do trabalhador ou de pessoa que viva em união de facto ou (ii) necessidade de prestar assistência a membros do agregado familiar em casos de doença ou acidente.</p>	Em vigor.	P&OD	
	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a EDP considera faltas justificadas i) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto 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, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um.</p>	Em vigor.	P&OD EDP Global Solutions Shared Services	Nos termos do Acordo Colectivo de Trabalho em vigor.

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação	Responsável	Observações
Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de todos os trabalhadores, em particular dos que têm responsabilidades familiares.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei.	Em vigor.	P&OD EDP Global Solutions Shared Services	Nos termos do Acordo Colectivo de Trabalho em vigor.
Garantir que o regime de dispensa de algumas formas de organização do trabalho e trabalho suplementar contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de todos os trabalhadores, em particular dos que têm responsabilidades familiares.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita a excepção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.	Em vigor.	P&OD EDP Global Solutions Shared Services	Não existem bancos de horas grupais na EDP.
Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de todos os trabalhadores, em particular dos que têm responsabilidades familiares.	Criação e implementação de procedimento interno que garanta que a EDP respeita o direito que o trabalhador ou a trabalhadora com filho com idade até 3 anos tem a exercer a actividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a actividade desempenhada e a empresa disponha de recursos e meios para o efeito	Em vigor.	P&OD	A EDP dispõe de canais de comunicação com os colaboradores que gerem todas as questões relacionadas com conciliação - conciliar@edp.pt assim como o canal do Provedor de Ética acessível a todos os colaboradores.
Garantir que a modalidade de jornada contínua contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de todos os trabalhadores, em particular dos que têm responsabilidades familiares.	Criação e implementação de procedimento interno que assegure 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	Em vigor.	P&OD EDP Global Solutions Shared Services	Nos termos do Acordo Colectivo de Trabalho em vigor que prevê o regime especial contínuo.

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação	Responsável	Observações
<p>Garantir que a modalidade de meia jornada contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de todos os trabalhadores, em particular dos que têm responsabilidades familiares.</p>	<p>Criação e implementação de procedimento interno que assegure 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 com idade inferior a 12 anos; ou (ii) que tenha filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.</p>	<p>Em vigor.</p>	<p>P&OD EDP Global Solutions Shared Services</p>	<p>Nos termos do Acordo Colectivo de Trabalho em vigor.</p>

07 Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objectivos	Medidas	Estado de 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 dos trabalhadores.	Formação para todos os colaboradores apresentando o novo Código de Ética e os 22 temas nele constantes, e uma formação em que é aprofundado o tema do Assédio.	Em vigor desde 2013. Lançamento das novas formações em 2021.	Provedor de Ética Universidade EDP	Formação no primeiro ano de acolhimento e integração e contínua, em sala e online em Código de Ética.
	Elaboração e adopção de Código de Ética e Código de Ética para Alta Direcção e Senior Financial Officers. Tendo uma dimensão global, a EDP integra colaboradores de diferentes gerações e culturas, o que confere diversidade e riqueza à organização. Assim sendo, torna-se necessário que todos aqueles que dirigem o Grupo EDP independentemente da geografia em causa estejam alinhados quanto à matriz de conduta vigente.	Em vigor desde 2005 e 2013, respectivamente. Código de Ética teve uma profunda revisão em 2020.	Provedor de Ética	
	Comissões de Ética - reúnem regularmente e, nomeadamente, analisam todas as reclamações éticas do Grupo EDP.	Em vigor desde 2005.	Provedor de Ética	
	Processo de Reclamação Ética: a EDP fomenta o desenvolvimento de climas organizacionais abertos e positivos, pelo que existem numerosas vias para que colaboradores, clientes, fornecedores ou outras partes interessadas apresentem reclamações ou sugestões. Em particular, a EDP informa todos os trabalhadores sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de actos de discriminação moral e/ou sexual.	Em vigor desde 2005.	Provedor de Ética	
	Programa de Ética Plurianual: a Gestão da Ética assume particular relevância, tanto na promoção de confiança nas relações, como na responsabilização de cada um pelas consequências das decisões tomadas e pelos actos praticados: a nível individual, através da consciencialização e da exigência ética; a nível organizacional, minimizando o risco de ocorrência de más práticas éticas e mantendo uma cultura consistente com os valores assumidos.	Em vigor desde 2005.	Provedor de Ética	
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho.	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a EDP confere o direito de indemnização à vítima de prática de assédio.	Em vigor desde 2017 com melhorias a implementar em 2021/2022.	Provedor de Ética Secretária Geral e Assessoria Jurídica	O Código de Boa Conduta disponibiliza um conjunto de canais de comunicação que facilitam o esclarecimento de dúvidas ou a denúncia de situações sobre a temática do assédio no trabalho.
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa garante que o ou a denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionados disciplinarmente, a menos que tenham actuado com dolo.	Em vigor desde 2017 com melhorias a implementar em 2021/2022.	Provedor de Ética Secretária Geral e Assessoria Jurídica	O Código de Boa Conduta disponibiliza um conjunto de canais de comunicação que facilitam o esclarecimento de dúvidas ou a denúncia de situações sobre a temática do assédio no trabalho.
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa assume a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio.	Em vigor desde 2017 com melhorias a implementar em 2021/2022.	Provedor de Ética Secretária Geral e Assessoria Jurídica	O Código de Boa Conduta disponibiliza um conjunto de canais de comunicação que facilitam o esclarecimento de dúvidas ou a denúncia de situações sobre a temática do assédio no trabalho.

Objectivos	Medidas	Estado de Implementação	Responsável	Observações
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho.	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a EDP 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 inspectiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu representante	Em vigor desde 2017 com melhorias a implementar em 2021/2022.	Provedor de Ética Secretária Geral e Assessoria Jurídica	O Código de Boa Conduta disponibiliza um conjunto de canais de comunicação que facilitam o esclarecimento de dúvidas ou a denúncia de situações sobre a temática do assédio no trabalho.
	Elaboração e adopção de Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho. A EDP tem um Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, que promove a adopção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	Em vigor desde 2017.	Secretária Geral e Assessoria Jurídica	Os deveres dos colaboradores, estipulados neste Código, são, com as necessárias adaptações, igualmente aplicáveis aos procuradores, bem como a mandatários e a prestadores de serviços que estejam, de alguma forma, titulados para agir em nome da EDP. Aos demais prestadores de serviços e fornecedores é expressamente requerido o respeito ou a adesão aos princípios estabelecidos no Código, de acordo com as obrigações que decorram de procedimentos de qualificação ou de contratos estabelecidos.
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, caso tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaura procedimento disciplinar. A EDP tem um Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, que promove a adopção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.	Em vigor desde 2017.	Secretária Geral e Assessoria Jurídica	A EDP disponibiliza um número de telefone gratuito e um endereço de email específico para que os colaboradores possam obter esclarecimentos ou colocar dúvidas sobre a temática do assédio no trabalho. Os colaboradores podem proceder a denúncias sobre situações que consubstanciem fundadas suspeitas de práticas de assédio no trabalho. Verificados os pressupostos e fundamentos legais para o efeito, a EDP instaurará procedimento disciplinar quando tiver conhecimento de situações de assédio no trabalho.

Monitorização e Colaboração

As medidas previstas no Plano são avaliadas e monitorizadas periodicamente pela EDP de forma a assegurar o seu cabal cumprimento e a identificar oportunidades de melhoria.

Este acompanhamento é assegurado por uma equipa operacional de D&I – Inclusion Office - da People & Organizational Development Unit, conjuntamente com outras áreas transversais de suporte ao negócio e de especialização nas mais diversas áreas, e cujas responsabilidades, expressas na Política de Diversidade da EDP, são as seguintes:

- ↘ Garantir e acompanhar a implementação de iniciativas, planos de melhoria contínua e medidas em matéria de diversidade;
- ↘ Constituir equipas de trabalho ou remeter para as estruturas organizativas adequadas a implementação das medidas e definir os respectivos prazos;
- ↘ Garantir divulgação das diversas iniciativas, planos de melhoria contínua e medidas em matéria de diversidade, bem como a sua articulação com outras intervenções transversais, como o Processo Ético ou o relacionamento com Fornecedores, entre outras; e,
- ↘ Monitorizar os impactos da política de diversidade através da análise de indicadores específicos.

O balanço das iniciativas desenvolvidas e os indicadores internos de igualdade de género são divulgados anualmente no Relatório e Contas e no Relatório de Sustentabilidade do Grupo EDP. Também o facto da EDP ser uma empresa certificada em matéria de conciliação e igualdade, especificamente com a certificação EFR-Entidade Familiarmente Responsável promovida pela Fundación Másfamilia, exige um acompanhamento semestral de todas as medidas e de todos os indicadores no âmbito da igualdade de género, sendo esta monitorização alvo de auditorias anuais internas e externas. Para efeitos, a EDP irá renovar a sua certificação EFR para o triénio 2022-2025, dando continuidade à sua estratégia de promoção das matérias de conciliação e igualdade.

Como anteriormente referido, o Inclusion Office surge como um instrumento para alavancar e disseminar a inclusão na EDP, através de uma operacionalização multidisciplinar, permitindo, por um lado, manter o investimento do Grupo na implementação de medidas com as quais se compromete, através da manutenção e estabelecimento de parcerias e colaborações com outras entidades, integrando grupos de trabalho e participando em fóruns e seminários e, por outro lado, abrir este tema na organização, possibilitando que qualquer pessoa no Grupo EDP se possa envolver activamente nos temas e iniciativas de D&I.

Esta abordagem integrada fomenta a partilha de melhores práticas entre colaboradores, empresas, entidades de vários sectores a nível nacional e internacional contribuindo, assim, para a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nas diversas organizações e na sociedade em geral.

Conclusão

Na EDP, queremos reforçar não só a clara importância de promover uma empresa, um ambiente de trabalho e uma cultura diversificados mas também compreender a relevância de ambientes mais inclusivos como factores críticos e diferenciadores na promoção da criatividade, da inovação e de resultados de excelência.

Mais do que juntar diferentes pontos de vista e formas de ver o mundo, é cada vez mais importante integrar todas estas dimensões, é ser inclusivos de forma consciente e, assim, ganhar vantagem competitiva.

Como empresa socialmente responsável, a EDP incorpora nos seus valores e práticas os princípios da D&I. A Sociedade pretende atrair, desenvolver e reter diferentes fontes de talento, assumindo a diversidade como potenciadora de inovação organizacional o que permite adquirir uma visão mais completa da própria sociedade onde nos incluímos.

A EDP tem como principais objectivos contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores do Grupo, eliminar barreiras de carreira, potenciar um maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional e promover, sempre, a igualdade de género.

Para além do acompanhamento e compromisso do Conselho de Administração Executivo e do Conselho Geral e de Supervisão da EDP na melhoria contínua das condições laborais, da aposta clara no mérito e na eficiência, há, por parte destes órgãos, um foco na diversidade e na inclusão na medida em que tem vindo a tornar-se um factor cada vez mais crítico de sucesso, estando verdadeiramente presente na agenda estratégica da gestão de pessoas na EDP.

Para o Plano 2021-2022, a EDP continua determinada em percorrer este caminho, bem como em reforçar a sua diversidade noutros parâmetros, porque considera que é através da inclusão dessa diversidade que é possível aportar novas abordagens e mais valor para o negócio. Sendo uma sociedade global, presente em 19 países e 4 continentes, a EDP conta hoje com mais de 41 nacionalidades e uma procura crescente pela contratação de novos perfis mais analíticos e tecnológicos, alinhados com a transformação digital e renovação geracional da Sociedade.

Neste sentido, pretende-se promover uma cultura que atrai e potencia talento, que estimula o desenvolvimento pessoal e profissional, que aposta na flexibilidade, na colaboração e envolvimento de todos, que reconhece e recompensa a excelência e o mérito, que valoriza a individualidade, e que cria um ambiente de bem-estar, de respeito, de igualdade de oportunidades e de produtividade para todos.

Lisboa, 15 de Setembro de 2021
EDP – Energias de Portugal, S.A.

PLANO PARA
A IGUALDADE
DE GÉNERO

2021-2022

edp