



Plano de Igualdade

EDP Renováveis

Índice

I.	Âmbito	4
II.	Evolução dos indicadores referentes à representatividade de género	4
III.	Medidas adotadas	6
IV.	Monitorização e Colaboração	7
V.	Conclusão.....	7

EDP Renováveis S.A. é uma entidade de direito espanhola, responsável por um grupo de sociedades filiais e participadas de carácter multinacional (denominadas “EDPR”) que desde a sua origem se identificaram com os princípios de igualdade de género, de modo que desde 2008 e até à atualidade, temos contado com um número elevado de colaboradoras e diretoras.

Há, por parte da EDPR, um compromisso reforçado em promover o desenvolvimento do mérito, assumindo como objetivo identitário o cumprimento escrupuloso das regras e recomendações vigentes em termos de igualdade de género.

A valorização das diferenças no foro empresarial equivale a reconhecer que homens e mulheres têm papéis profissionais igualmente importantes, em condições de igualdade de oportunidades e, por conseguinte, possuem experiências e perspetivas diversificadas que podem beneficiar a Sociedade, ao trazer uma abordagem mais completa à organização. Como tal, a EDPR tem um objetivo público incluído no seu [Plano Estratégico 2021-2025](#) de manter a percentagem de mulheres na empresa acima de 36%, e a percentagem de mulheres em posições de liderança na empresa acima de 30%.

Para a EDPR, 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.

Como descrito no seu novo [Código de Ética](#) e no novo compromisso com a Diversidade, a EDPR compromete-se a promover o respeito mútuo e a igualdade de oportunidades perante a diversidade, propiciando um ambiente de trabalho inclusivo, livre de preconceito e de discriminação, sem determinar, nem condicionar, qualquer tipo de decisão com base em fatores discriminatórios, designadamente o género. Para além disso, a EDPR, assim como todo o Grupo EDP, está comprometida em garantir a promoção e incorporação de uma cultura de diversidade e inclusão, baseada no respeito pelo ser humano e na igualdade de oportunidades, para que esteja presente na identidade do Grupo EDP e na gestão dos seus colaboradores, servindo como referência para a atuação interna e externa da organização.

Como resultado, a EDPR é reconhecida pelo Top Employers Institute como uma das melhores empresas para trabalhar na Europa desde 2019, e é membro do Índice de Bloomberg Gender-Equality Index (GEI) desde 2020, um índice de referência que seleciona as empresas cotadas mais envolvidas no desenvolvimento da igualdade de género a nível mundial.

I. Âmbito

O presente Plano para a Igualdade de Género (“Plano”) enquadra-se num conjunto de medidas mais alargadas desenvolvidas pela EDPR, 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 discriminação positiva e de sensibilização interna e, bem assim, junto da comunidade, com vista a uma efectiva realização e eficácia da política de diversidade.

Globalmente no Grupo EDP, e sob o mote “Somar diferenças é ganhar futuro”, o objetivo é adotar uma perspetiva e uma cultura mais diversificada e inclusiva, com metas específicas e medidas quantificáveis.

O presente Plano pretende servir o propósito de divulgar o conjunto de medidas adotadas pela EDPR, tanto de forma independente, como na condição de membro do Grupo 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:

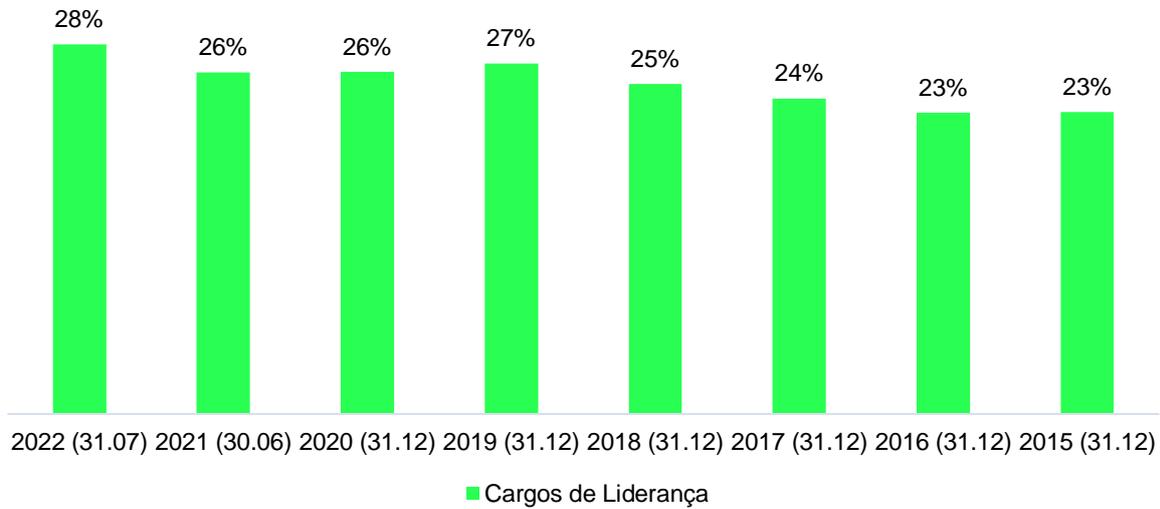
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Igualdade remuneratória;
- Proteção da parentalidade;
- Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

II. Evolução dos indicadores referentes à representatividade de género

Tratando-se de uma empresa global, a diversidade de género da EDPR deverá ser analisada à luz do universo dos seus trabalhadores, assim como das geografias e dos respetivos sistemas socioeconómicos onde se insere.

A forte aposta da EDPR no equilíbrio de género traduz-se hoje numa realidade em que a finais de julho de 2022, 32% dos colaboradores são mulheres, número considerável tendo em conta um sector que é tradicionalmente masculino. Também aumentámos o número de mulheres na área técnica para 17%, de 16% em 2020. Acresce ainda que a representação do género feminino em posições de liderança regista um aumento de 5 pontos percentuais nos últimos 7 anos, de 23% em 2015 para 28% a julho de 2022. Esta evolução resulta da aposta inequívoca da EDPR na promoção e incorporação de uma cultura de diversidade e inclusão.

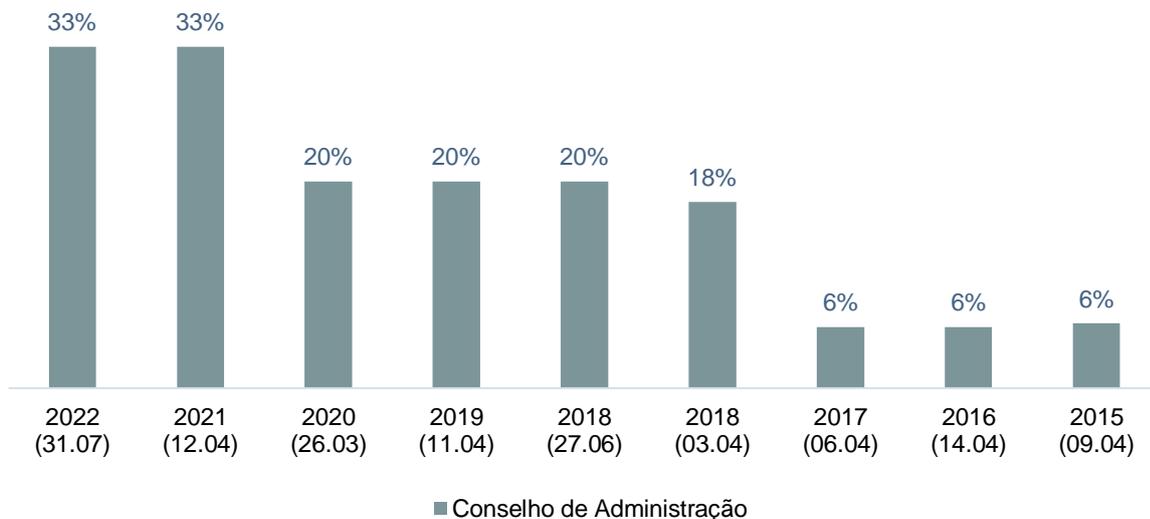
Representatividade do Género Feminino na EDPR



Na Assembleia Geral de Acionistas realizada a 26 de março de 2020, o Conselho de Administração tornou público o seu particular interesse em apoiar a diversidade de género de acordo com a Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, e comprometeu-se especificamente na sétima resolução da ordem do dia a promover que na primeira assembleia geral eletiva a realizar após o final do atual mandato dos membros do Conselho de Administração, a percentagem de membros correspondente ao género menos representado seja 33,3%.

Consequentemente, na assembleia geral realizada a abril de 2021, foram aprovadas as reeleições e nomeações dos membros do Conselho de Administração que contribuem para uma estrutura de direção corporativa mais ágil, independente e diversificada, alcançando a presença de 33% de mulheres.

Representatividade do Género Feminino na EDPR



Por fim, no início de 2022, a EDPR renovou a sua Management Team, sendo que a representatividade do género feminino nesse órgão de governo é agora de 16% (anteriormente 0%).

III. Medidas adotadas

Com o intuito de alcançar uma efetiva 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 EDPR aprovou e implementou normas, políticas, procedimentos e mecanismos internos.

A Direção Corporativa denominada *HR* inclui, nas suas atribuições, a definição, coordenação e implementação das políticas de gestão de pessoas no âmbito da Diversidade e Inclusão, de forma a assegurar o princípio da igualdade de oportunidades nas seguintes áreas:

- Recrutamento e seleção: A EDPR compromete-se a recrutar e selecionar valorizando de igual forma competências, aspirações, necessidades e responsabilidades de mulheres e de homens;
- Formação e partilha de conhecimento na EDPR: A EDPR 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;
- Remuneração e benefícios sociais: A EDPR 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 EDPR compromete-se a reconhecer, de igual modo, as competências dos colaboradores (habilitações literárias, formação e experiência profissional), independentemente do género.

Em 2020, a EDPR criou um Comité de Diversidade, Igualdade e Inclusão, cujos principais objetivos são refletir a estratégia da empresa em Diversidade e Inclusão que integra a definição e o desenvolvimento de iniciativas que contribuam para um plano de ação global e planos de ação locais, e para promover a partilha de conhecimentos e melhores práticas. Como consequência, durante a pandemia melhoramos as medidas relacionadas com a Igualdade de Género, participando em iniciativas como a "Generation Equality" das UN WOMEN, e promovendo através dos nossos gestores a importância da igualdade de género. Como resultado do seu desempenho e medidas implementadas durante 2020 e 2021, a EDPR foi incluída pelo terceiro ano consecutivo no Bloomberg Gender-Equality Index (GEI) em janeiro de 2022.

Em anexo, são apresentadas, as medidas para a igualdade de género e respetivo estado de implementação na EDPR, especialmente na EDPR PT, que vigoram ou entrarão em vigor, consoante o respetivo caso, até 31 de dezembro de 2023. Há medidas adicionais no plano da EDP SA que serão aplicáveis a todo o Grupo EDPR.

IV. Monitorização e Colaboração

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

Este acompanhamento é assegurado por uma equipa operacional de HR, cujas responsabilidades, expressas na Compromisso de Diversidade da EDPR, 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 respetivos prazos;
- 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 ou o relacionamento com Fornecedores, entre outras;
- 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 da EDPR e no Relatório de Sustentabilidade do Grupo EDP. Também o facto da EDPR ser uma empresa certificada em matéria de conciliação e igualdade exige um acompanhamento semestral de todas as medidas e indicadores no âmbito da igualdade de género, sendo esta monitorização alvo de auditorias anuais internas e externas.

Para além do esforço do Grupo EDP para implementar as medidas com as quais se compromete, a EDPR tem vindo a unir esforços junto de várias entidades, estabelecendo parcerias e colaborações, integrando grupos de trabalho e participando em fóruns e seminários.

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

V. Conclusão

Na EDPR, somar diferenças é ir mais longe, é juntar pontos de vista e formas de ver o mundo, é integrar todas as dimensões, é ser inclusivos de forma consciente e, assim, ganhar vantagem competitiva.

Como empresa socialmente responsável, a EDPR incorpora nos seus valores e práticas os princípios da Diversidade e Inclusão. 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 EDPR tem como principais objetivos 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 Management Team e do Conselho de Administração da EDPR na melhoria contínua das condições laborais, e da aposta clara no mérito e na eficiência; há, por parte destes órgãos, um foco na diversidade e na inclusão ao ponto em que tem vindo a tornar-se um fator cada vez mais crítico de sucesso, estando verdadeiramente presente na agenda estratégica da gestão de pessoas na EDPR.

A EDPR, assim como todo o Grupo 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, a EDPR conta hoje com mais de 40 nacionalidades e uma procura crescente pela contratação de novos perfis mais analíticos e tecnológicos, alinhados com a transformação digital e renovação geracional da Sociedade.

Pretende-se promover uma cultura que atrai e potencia talento, que estimula o desenvolvimento pessoal e profissional, que aposta na flexibilidade, 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.

Madrid, dezembro de 2022

EDP Renováveis, S.A

Anexo

DIMENSÃO	SUB-DIMENSÃO	MEDIDA	OBJETIVO	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL e ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	META	INDICADORES	OBSERVAÇÕES
Estratégia, missão e valores da empresa	-	Inscrição expressa do compromisso do Management Team e da Organização com a promoção da igualdade entre mulheres e homens nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, regulamentos, código de ética/codex) da igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa	Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	P& OD EDPR	Não aplicável	Reuniões periódicas do CEO e COO com os colaboradores (trimestrais) revelar dados relacionados com D&I		
Estratégia, missão e valores da empresa	-	Criação de um Comité de Diversidade EDPR global, para a igualdade entre mulheres e homens e formalização das respetivas competências	Assegurar a implementação do Plano para a igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	P& OD EDPR	Não aplicável	Já existe com reuniões periódicas	Numero de reuniões anuais	
Estratégia, missão e valores da empresa	-	Desagregação de todos os dados por sexo em todos os instrumentos de gestão da empresa, designadamente, nos diagnósticos e relatórios. Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação da empresa	Assegurar a implementação do Plano para a igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	P&OD e Stakeholders Internos	Não aplicável	Relatórios das áreas visadas com informação desagregada por género		
Estratégia, missão e valores da empresa	-	Realização de reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade	Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	P&OD EDPR	Não aplicável	Realizar 2 sessões por ano	% realização das sessões	

DIMENSÃO	SUB-DIMENSÃO	MEDIDA	OBJETIVO	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL e ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	META	INDICADORES	OBSERVAÇÕES
Igualdade no acesso a emprego	Anúncios, Seleção e Recrutamento	Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamento de género	Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	P&OD EDRP	Não aplicável	Realizar uma sessão com os hiring managers geral e ir recordando ao longo de cada processo	Realização de sessão	
Igualdade no acesso a emprego	Anúncios, Seleção e Recrutamento	Orientação às entidades externas especializadas em seleção e recrutamento no sentido de garantir a representação mínima de 40% de cada um dos sexos entre as candidaturas apresentadas à empresa	Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens	P&OD EDRP	Não aplicável	Assegurar com a EDP GS e nas outras geografias com os parceiros externos		
Igualdade no acesso a emprego		"Programa Mulheres na Liderança - organização e prestação de uma mentoria, aconselhamento, coaching, programa de patrocínio para pessoas do género sub-representado na alta administração e outras lideranças, com o objetivo de aumentar a rede de contactos, visibilidade e projeção do seu trabalho e desenvolver suas habilidades de liderança".	Promover a participação equilibrada de homens-mulheres nas posições de tomada de decisão	P&OD EDRP	Não aplicável	Mulheres em cargos de liderança	Aumento de número de mulheres em cargos de liderança	
Igualdade no acesso a emprego		Incluir questões relacionadas com Diversidade, Igualdade e Equilíbrio Trabalho/Vida no guião de entrevista de saída, a fim de aprofundar as raízes das saídas voluntárias da organização, identificar possíveis situações de desigualdade e avaliar a implementação de medidas para reter a rotatividade feminina.	Promover a participação equilibrada de homens-mulheres nas posições de tomada de decisão	P&OD EDRP	Não aplicável	Inclusão das questões relacionadas no questionário de saída	Efectiva inclusão	
Igualdade no acesso a emprego	Anúncios, Seleção e Recrutamento	Relançamento do #RebelsforChange campanha com várias práticas inovadoras que promovam a atração e recrutamento de mulheres nas áreas STEM.	Desafiar as barreiras estruturais para a igualdade entre as mulheres e homens. Contribuir para uma maior equilíbrio entre as mulheres e homens na empresa.	P&OD Business Unit P&O Teams Internal stakeholders	A confirmar	Definição e implementação de pelo menos 3 iniciativas no âmbito da campanha Rebels for Change	Numero de iniciativas planeadas e levadas a cabo; Impacto de iniciativas (numero de pessoas envolvidas)	
Igualdade no acesso a emprego	Anúncios, Seleção e Recrutamento	Programa de referências- criação e implementação de uma referência interna procedimento para promover potenciais candidatos da rede de colaboradores da EDP, especialmente do grupo sub-representados como mulheres ou pessoas com deficiência, garantindo princípios de meritocracia e igualdade de acesso às oportunidades.	Contribuir para um justo e objetivo processo de recrutamento para mulheres e homens.	P&OD EDRP - EDP GS	Não aplicável	Definição do Programa Referências em PT, critérios e processo de recolha candidaturas. Publicação do Programa; Revisar o das outras geografias com base no de Portugal;		
DIMENSÃO	SUB-DIMENSÃO	MEDIDA	OBJETIVO	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL e ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	META	INDICADORES	OBSERVAÇÕES
Formação Inicial e Contínua		Incluir a Unconscious Bias como modulo de formação nas diferentes fases da vida do colaborador, assim como adicionar outras formações relacionadas com linguagem inclusiva, protecao da parentalidade, reconciliação, vida pessoal e profissional, etc.	Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	P&OD, P&OD EDRP, University EDP	A confirmar	Cobrir pelo menos 80% das novas contratações na EDP e novos líderes. Promover formação sobre estes tópicos pelo menos três vezes ao longo do ano.	Numero de formandos que concluíam formação; Numero e tipologia de eventos.	
DIMENSÃO	SUB-DIMENSÃO	MEDIDA	OBJETIVO	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL e ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	META	INDICADORES	OBSERVAÇÕES
Proteção na parentalidade	Licenças/Licenças partilhadas	Procedimento interno que assegure a divulgação e atualização de forma adequada de toda a informação sobre a leaveação referente ao	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras.	P&OD - P&OD EDRP - EDP GS	Não aplicável	Atualizar o Novo Kits para Pais e sua respectiva comunicação; Criar um Kit semelhante nas outras geografias.	Numero de formandos que concluíam comunicação e número de comunicações internas nesse sentido	O actual Kit para Pais está atualizado conforme lei em vigor
Proteção na parentalidade	Licenças/Licenças partilhadas	Criação de sessões de sensibilização para o uso partilhado da licença inicial or extensa como previsto na lei	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras. P&OD Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	P&OD	Não aplicável	Momentos de sensibilização, comunicação ou formação com explícita referência ao direito e benefícios associados com o uso partilhado da licença	Numero de licenças partilhadas	
DIMENSÃO	SUB-DIMENSÃO	MEDIDA	OBJETIVO	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL e ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	META	INDICADORES	OBSERVAÇÕES
Conciliação da vida profissional com a vida	Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial	Organização do horário de trabalho: horário flexível e/ou trabalho parcial	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras - criação de horários flexíveis; publicar aos colaboradores medidas existentes	P&OD - P&OD EDRP - EDP GS	Não aplicável	Manutenção das medidas flexibilidade existentes no modelo híbrido de trabalho. Aprovar pelo menos mais uma medida adicional	Nível de % do modelo híbrido (2 dias trabalho remoto) / Aprovar pelo menos mais uma medida	
Conciliação da vida profissional com a vida	Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial	Reforçar a sensibilização e o respeito pelas medidas de equilíbrio trabalho-vida entre todos os profissionais, especialmente os responsáveis pelas equipas, para assegurar que estão alinhados com o conceito da organização de equilíbrio trabalho-vida e que compreendem as medidas existentes.	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras - criação de horários flexíveis; publicar aos colaboradores medidas existentes	P&OD EDRP	Não aplicável	Sessão interna	Realização de sessão	
Conciliação da vida profissional com a vida	Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial	Programar seminários específicos sobre temas de interesse pessoal/profissional que possam ajudar os empregados no seu equilíbrio diário de trabalho-vida (tais como gestão do stress, ergonomia, nutrição, etc.).	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras - criação de horários flexíveis; publicar aos colaboradores medidas existentes	P&OD - P&OD EDRP	Não aplicável	Sessão interna por altura do mês de Saúde Mental e normal falar destes temas de conciliação	Realização de sessão	
Conciliação da vida profissional com a vida	Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial	Medir o impacto, utilização e evolução dos benefícios do equilíbrio trabalho-vida e medidas para assegurar que são aquilo de que os empregados necessitam e que estão em linha com as suas exigências.	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras - criação de horários flexíveis; publicar aos colaboradores medidas existentes	P&OD EDRP	Não aplicável	% satisfação medidas Questionário Clima (definição %)		
Conciliação da vida profissional com a vida		Realização de ações de formação/orientação/sensibilização para a importância de se organizarem os tempos de trabalho de forma a promoverem o bem-estar e a integração da vida familiar e profissional	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/das que têm responsabilidades familiares	P&OD EDRP	Não aplicável	Pelo menos 1 sessão de formação para todos os colaboradores e colaboradores da empresa	Numero de sessões de sensibilização - Taxa de presença	
Conciliação da vida profissional com a vida		Concessão, por iniciativa da empresa, de modalidades de flexibilização do horário de trabalho a trabalhadores e a trabalhadoras com vista a uma maior flexibilidade, autonomia, gestão por resultados e à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	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/das que têm responsabilidades familiares	P&OD EDRP	Não aplicável	Manutenção das medidas flexibilidade existentes no modelo híbrido de trabalho. Aprovar pelo menos mais uma medida adicional	Nível de utilização % do modelo híbrido (2 dias remoto); Aprovação e implementação de pelo menos de mais uma medida de flexibilidade	
DIMENSÃO	SUB-DIMENSÃO	MEDIDA	OBJETIVO	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL e ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	META	INDICADORES	OBSERVAÇÕES
Prevenção da prática de assédio no trabalho		Realização de ações de formação/sensibilização das chefias, para prevenção de situações de assédio no trabalho e de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade de trabalhadores e trabalhadoras	Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	Gabinete Ética/ P&OD EDRP (motivando a participação)	Não aplicável	Conduzir duas sessões de formação	Numero de sessões de sensibilização realizadas com informação desagregada por género	Já começou em piloto no 25 2022
Prevenção da prática de assédio no trabalho		Speak Up Channel - assegurar a prevenção e luta contra o assédio no trabalho, através da comunicação do canal "Speak Up", dando voz a todos aqueles que querem reportar conduta não ética na empresa	Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	Gabinete Ética/ P&OD EDRP (motivando a participação)	Não aplicável	Formação na ferramenta para todos os colaboradores prevista para Janeiro 2023	% de conclusão de formação, com dados por género	Informação sobre a ferramenta no site da EDP
DIMENSÃO	SUB-DIMENSÃO	MEDIDA	OBJETIVO	DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL e ENVOLVIDOS	ORÇAMENTO	META	INDICADORES	OBSERVAÇÕES
Igualdade nas condições de trabalho		Implementação de um novo Modelo de Performance, garantindo um processo de desenvolvimento meritocrático e promovendo uma cultura onde o "como" é entregue é tão importante/valorizado quanto "quanto" é entregue.	Garantir um justo e objetivo processo de avaliação para mulheres e homens		Não aplicável	Ter 100% colaboradores formados no novo modelo. Ter 100% colaboradores e/ou egressos avaliados no novo modelo		
Igualdade nas condições de trabalho	Promoção/Progressão da carreira profissional	Programa de re-onboarding - criação e implantação de sinalização e mecanismo de monitoramento com o objetivo de facilitar o retorno dos trabalhadores que interromperam suas carreiras por motivos familiares e/ou interrupções de médio/longo prazo emprego (por exemplo, licença sem vencimento, etc.)	Promover a participação equilibrada de homens-mulheres nas posições de tomada de decisão	P&OD - P&OD EDRP	Não aplicável	Melhorar o actual regresso ao trabalho ou criação e implementação de um mecanismo de melhoria. Monitorização desses casos	Numero de situações assinaladas e colaboradores monitorizados. Nível de satisfação % do seguimento oferecido	
Igualdade nas condições de trabalho		Planos de sucesso equitativa - criação e implementação de um procedimento para identificar pessoas do género sub-representado em cargos de chefia, gestão e liderança para que possam, no futuro, ter a oportunidade de ser promovido ou recrutado a estas posições.	Promover a participação equilibrada de homens-mulheres nas posições de tomada de decisão	P&OD - P& OD EDRP	Não aplicável	Target individual ou como Grupo? Os programas de sucesso são feitos corporativamente na EDP, não apenas na geografia...	Numero total de sucessores identificados com informação desagregada por género	
Igualdade nas condições de trabalho		Programa de Mentoring - integração de mentoria, aconselhamento, coaching, patrocínio para pessoas do género sub-representado, de vários segmentos funcionais, no atual programa de mentoria corporativa, com o objetivo de aumentar a rede de contactos, visibilidade e projeção de seu trabalho e desenvolver habilidades de liderança.	Promover a participação equilibrada de homens-mulheres nas posições de tomada de decisão	P&OD - P& OD EDRP	A confirmar	Disponibilidade deste tipo de mentoring no actual programa de mentoring corporativo	Numero de colaboradores envolvidos nos programas (mentors and mentees); Níveis de satisfação % programa;	