



PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

EDP RENOVÁVEIS, S.A.

2019 – 2020

ÍNDICE

I. Âmbito	4
II. Evolução dos indicadores referentes à representatividade de género	6
III. Medidas adotadas	9
1. Estratégia, missão e valores.....	11
2. Igualdade no acesso a emprego	12
3. Formação inicial e contínua	13
4. Igualdade nas condições de trabalho	14
5. Proteção na parentalidade	15
6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	17
7. Prevenção da prática de assédio no trabalho	19
IV. Monitorização e Colaboração	20
V. Conclusão	22



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 matéria 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 Sustainability [Roadmap 2019-2022](#) de manter a percentagem de mulheres 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, consequentemente, maiores níveis de produtividade e de retenção de talento.

Como descrito no seu [Código de Ética, a EDPR](#) compromete-se a respeitar e promover os direitos humanos e condições de trabalho dignas para todos, garantindo que as suas políticas e procedimentos laborais evitem discriminação injustificada e tratamento diferente com base em vários fatores, entre os quais o género. 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.

Desde 2019 EDPR foi reconhecida pelo Top Employers Institute como uma das melhores empresas para trabalhar na Europa.

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 31% dos colaboradores são mulheres, número considerável tendo em conta um sector que é tradicionalmente masculino.

Acresce ainda que a representação do género feminino em posições de liderança regista um aumento de 3 pontos percentuais nos últimos 4 anos, de 24% em 2014 para 27% em 2018.

Esta evolução resulta da aposta inequívoca da EDPR na promoção e incorporação de uma cultura de diversidade e inclusão.

2019 (9M)

Permanent	1508
Full time	1472
Female	432
Male	1040
Part time	36
Female	34
Male	2
Temporary	18
Full time	18
Female	5
Male	13
Grand Total	1526

2018

Permanent	1374
Full time	1341
Female	391
Male	950
Part time	33
Female	32
Male	1
Temporary	14
Full time	14
Female	6
Male	8
Grand Total	1388

2017

Permanent	1203
Full time	1171
Female	354
Male	817
Part time	32
Female	31
Male	1
Temporary	17
Full time	17
Female	6
Male	11
Grand Total	1220

En

2016

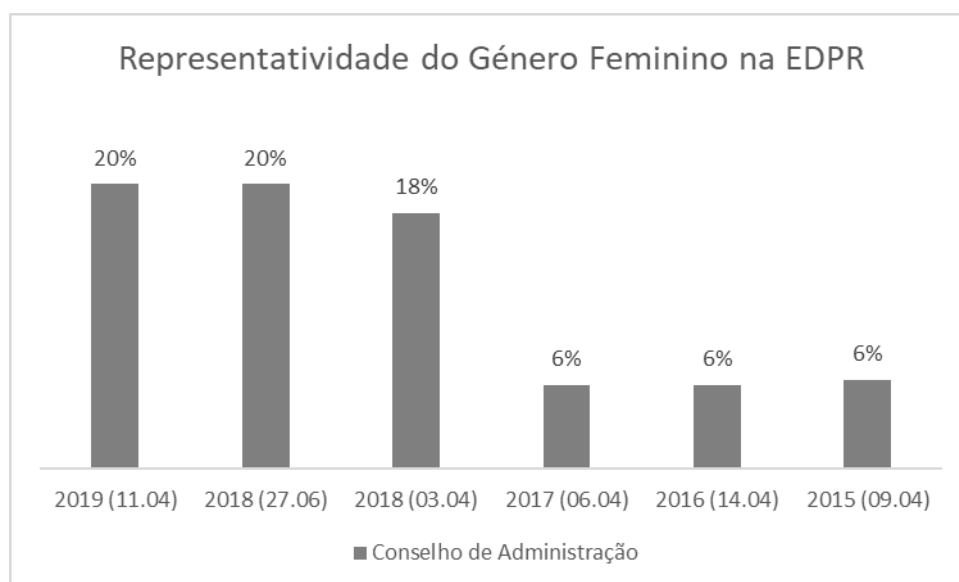
Permanent	1066
Full time	1035
Female	320
Male	715
Part time	31
Female	30
Male	1
Temporary	17
Full time	17
Female	4
Male	13
Grand Total	1083

2015

Permanent	1001
Full time	979
Female	294
Male	685
Part time	22
Female	22
Temporary	17
Full time	17
Female	6
Male	11
Grand Total	1018

Em relação à composição do Conselho de Administração da EDPR, a Lei n.º 62/2017, de 1 de Agosto estabelece que a proporção de pessoas de cada sexo designadas de novo para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 20 %, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018, e a 33,3 %, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020.

Consequentemente, na primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018, realizada em junho, designaram-se Conselheiros do sexo menos representado até alcançar 20%, a fim de cumprir a lei. Desde então, e com exceção de um breve período em que uma das Diretoras renunciou e a sua vaga foi preenchida por outro Diretora, a EDPR teve 20% dos membros do género menos representado no seu Conselho de Administração.



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 normativos, 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.

Seguidamente, são apresentadas, as medidas para a igualdade de género e respetivo estado de implementação, tanto na EDPR de forma independente, como no âmbito do Grupo EDP, que vigoram ou entrarão em vigor, consoante o respetivo caso, até 31 de



Dezembro de 2020, sem prejuízo do que se deva aplicar numa determinada geografia com ajuste em relação à legislação aplicável.

1. Estratégia, missão e valores		
Objetivos	Medidas	Observações da Empresa
Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	Divulgação, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo	EDPR

2. Igualdade no acesso a emprego		
Objetivos	Medidas	Observações da Empresa
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à préseleção de forma a garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	EDPR
	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível	EDPR
	Procedimento interno para assegurar que a empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho	PT-Registo na plataforma about.me desde 2017 e em EDPessoa nos anos anteriores
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que o processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre a categoria profissional e uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como de informação sobre o valor e a periodicidade da retribuição	EDPR
	Procedimento para assegurar que, durante o período experimental, a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo a avaliar o interesse na sua manutenção, através de auditoria interna.	EDPR-Procedimento (auditado internamente) para avaliação do período experimental de
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 (aplicável apenas a Portugal)	EDPR

3. Formação inicial e contínua		
Objetivos	Medidas	Observações da Empresa
Promover e assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	Procedimento interno para assegurar que, na divulgação e convocatórias para ações de formação, a descrição do perfil do/a formando/a faz referência a ambos os sexos e que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	EDPR
	Procedimento interno para assegurar que mulheres e homens têm igual oportunidade de acesso ao número de horas de formação certificada estabelecido por lei	EDPR apresenta valores per capita de horas de formação superior ao exigido pela lei
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Procedimento interno para que, em ações de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, seja concedida, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção	EDPR

4. Igualdade nas condições de trabalho		
Objetivos	Medidas	Observações da Empresa
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	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 efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade	PT
Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa	Representação mínima de cada sexo no órgão de administração (0,22% de mulheres) em vigor desde a primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020, segundo a lei n.º 62/2017.	EDPR
	Representação mínima de cada sexo no órgão de fiscalização (19% de mulheres) em vigor desde a primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020, segundo a lei n.º 62/2017.	EDPR
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	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, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”	EDPR
	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da determinação do valor das retribuições (base e complementares), de modo a garantir que têm por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”	EDPR
	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição dos postos de trabalho e das funções, de modo a garantir que esta é elaborada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto para os postos de trabalho de predominância feminina como para os de predominância masculina, no que diz respeito a qualificações, responsabilidade, atribuída, experiência exigida, esforço psíquico e físico, e condições em que o trabalho é efetuado	EDPR
	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição de funções/tarefas existente na empresa, de modo a garantir que está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e a homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo	EDPR
	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), de modo a assegurar que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade	PT
	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), de modo a garantir que os objetivos cuja concretização determina a retribuição variável são igualmente alcançáveis para as funções de predominância feminina e para as de predominância masculina	EDPR
Assegurar a informação a trabalhadoras e trabalhadores sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação; Promover a transparência da política salarial	Divulgação anual sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas	PT
	Divulgação de informações sobre os salários junto das estruturas representativas de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal lhe for solicitado	PT

5. Proteção na parentalidade		
Objetivos	Medidas	Observações da Empresa
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 a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade através do Kit Novos Pais e do Acordo Colectivo de Trabalho.	lei
	Controlo anual das licenças de parentalidade de forma a garantir que todos os colaboradores e colaboradoras gozam das licenças contempladas na lei.	lei
	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	lei
	Procedimento interno que assegura que, em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozam a licença por interrupção da gravidez	lei
	Procedimento interno que assegura que, por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores gozam a licença parental inicial	lei
	Procedimento interno que assegura que os trabalhadores homens que são pais gozam a licença parental exclusiva do pai	lei
	Procedimento interno que assegura que as trabalhadoras que são mães gozam a licença parental exclusiva da mãe	lei
	Criação e implementação de procedimento interno que assegura que os trabalhadores homens que foram pais, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a	EDPR
	Criação e implementação de procedimento interno que assegura que as trabalhadoras que foram mães, em situação passível de aplicação da medida, gozam a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a em caso de impossibilidade do/a outro/a	EDPR
	Procedimento interno que assegura que, em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato ou a candidata a adotante gozam a licença por adoção	lei
	Procedimento interno que assegura que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença parental complementar, após comunicação por parte deste/a, nos termos da lei	lei
	Procedimento interno que assegura que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença para assistência a filho/a	lei
	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	lei

5. Proteção na parentalidade		
Objetivos	Medidas	Observações da Empresa
Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade	Procedimento interno que assegura que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para a adoção	PT
	Procedimento interno que assegura que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável	lei
	Procedimento interno que assegura que a empresa respeita o direito do pai a ser dispensado do trabalho para acompanhar a trabalhadora a consultas pré-natais	lei
	Procedimento interno que assegura que a empresa respeita o direito do pai trabalhador a dispensa para aleitação e da mãe trabalhadora a dispensa para amamentação ou aleitação	lei
	Procedimento interno que assegura que a empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a filho/a	lei
	Procedimento interno que assegura que a empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a neto/a	lei
Garantir o direito ao gozo do direito de redução do tempo de trabalho âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas	Procedimento interno que assegura que a empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a o direito à redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica	lei
Garantir o direito ao gozo do direito a formação para reinserção profissional no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores	Procedimento interno que assegura que a empresa respeita o direito à formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica	EDPR
Garantir a proteção 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)	lei
	Procedimento interno que assegura que assegure que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a de idade inferior a 12 meses ou da trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensado/a da prestação de trabalho suplementar	lei
	Procedimento interno que assegura que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ser dispensada de prestar trabalho no período noturno	lei
	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	lei
Garantir a proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a no gozo de licença parental	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa cumpre o disposto no artigo 63º do Código do Trabalho, solicitando parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a em gozo de licença parental	PT-A EDP não tem histórico de despedir colaboradores/as nestas situações.
Garantir a comunicação no âmbito da não renovação de contrato a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou com trabalhador/a no gozo de licença parental	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa cumpre o disposto no nº 3 do artigo 144º do Código do Trabalho, comunicando à CITE a não renovação de contrato a termo, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador/a em gozo de licença parental	PT-A EDP não tem histórico de despedir colaboradores/as nestas situações.

6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal		
Objetivos	Medidas	Observações da Empresa
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares a horário flexível	EDPR
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares a trabalho a tempo parcial	EDPR
	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	PT-A EDP dispõe de canais de comunicação com os colaboradores que gere todas as questões relacionadas com conciliação - conciliar@edp.pt. Também tem o seu canal com o Provedor de Ética que todos os colaboradores/as têm acesso.
	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/à trabalhador/a praticar o horário solicitado	PT-A EDP dispõe de canais de comunicação com os colaboradores que gere todas as questões relacionadas com conciliação - conciliar@edp.pt. Também tem o seu canal com o Provedor de Ética que todos os colaboradores/as têm acesso.
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, tendo havido aceitação, nos precisos termos em que foi requerido, de pedido de prestação de atividade em regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa cumpre o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho	PT
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, na organização de horários de trabalho por turnos, a empresa considera a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras.	PT-ACT 2014 (Acordo Coletivo de Trabalho)
Garantir que o regime de faltas contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa considera faltas justificadas i) as faltas motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho/a, a neto/a ou a membro do agregado familiar de trabalhador ou trabalhadora; e ii) as faltas motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste/a, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um/a	EDPR
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito a faltar ao trabalho a trabalhadores e a trabalhadoras para assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei	EDPR

6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

Objetivos	Medidas	Observações da Empresa
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 dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita a exceção de aplicação do regime de adaptabilidade grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância	lei
	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita a exceção de aplicação do regime de banco de horas grupal a trabalhador ou trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância	lei
Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que garanta que a empresa respeita o direito que o trabalhador ou a trabalhadora com filho/a com idade até 3 anos tem a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a empresa disponha de recursos e meios para o efeito	lei
Garantir que a modalidade de jornada contínua contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que 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	lei
Garantir que a modalidade de meia jornada contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Criação e implementação de procedimento interno que 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/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica	lei

7. Prevenção da prática de assédio no trabalho		
Objetivos	Medidas	Observações da Empresa
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa confere o direito de indemnização à vítima de prática de assédio	EDPR
	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/as disciplinarmente, a menos que tenham atuado com dolo	EDPR
	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	EDPR
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa considera justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador ou pela trabalhadora a ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pela entidade empregadora ou seu/sua representante	EDPR
	Elaboração e adoção de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	EDPR
	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, caso tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaura procedimento disciplinar	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 Política 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](#) 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.

2 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 da Comissão Executiva e do Conselho de Administração da EDPR 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 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, 2 de Dezembro de 2019

EDP Renováveis, S.A.