PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

EDP RENOVÁVEIS

2021 - 2022

ÍNDICE

I. Âmbito 5

II. Evolução dos indicadores referentes à representatividade de género 7

III. Medidas adotadas 10

1. Estratégia, missão e valores 12

2. Igualdade no acesso a emprego 13

3. Formação inicial e contínua 15

4. Igualdade nas condições de trabalho 16

5. Proteção na parentalidade 18

6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal 22

7. Prevenção da prática de assédio no trabalho 24

IV. Monitorização e Colaboração 25

V. Conclusão 27

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 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, consequentemente, maiores níveis de produtividade e de retenção de talento.

Como descrito no seu novo Código de Ética e no novo compromisso 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.

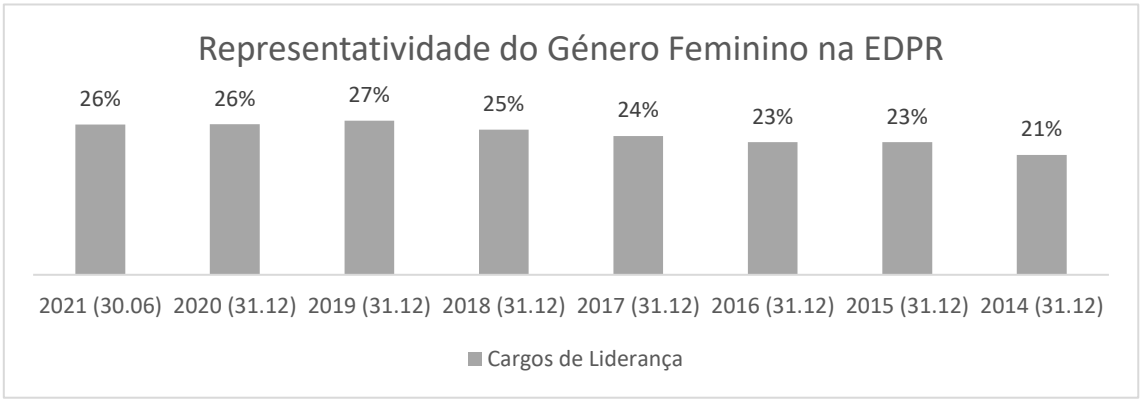
O presente Plano pretende servir o propósito de divulgar o conjunto de medidas adotadas pela EDPR, tanto de forma independente, como na condição de membro do Grupo EDP, nos termos do Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade anuais, elaborado à luz do disposto no Despacho Normativo n.º 18/2019, 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 junho de 2021, 31% 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 3 pontos percentuais nos últimos 5 anos, de 23% em 2015 para 26% a junho de 2021. Esta evolução resulta da aposta inequívoca da EDPR na promoção e incorporação de uma cultura de diversidade e inclusão.



June 2021	
Permanent	**1968**
Full time	**1931**
Female	586
Male	1345
Part time	**37**
Female	35
Male	2
Temporary	**8**
Full time	**7**
Male	7
Part time	**1**
Female	1
Grand Total	**1976**

2020	
Permanent	**1725**
Full time	**1692**
Female	494
Male	1198
Part time	**33**
Female	32
Male	1
Temporary	**10**
Full time	**10**
Female	3
Male	7
Grand Total	**1735**

2019	
Permanent	**1550**
Full time	**1515**
Female	439
Male	1076
Part time	**35**
Female	33
Male	2
Temporary	**16**
Full time	**16**
Female	4
Male	12
Grand Total	**1566**

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

2016

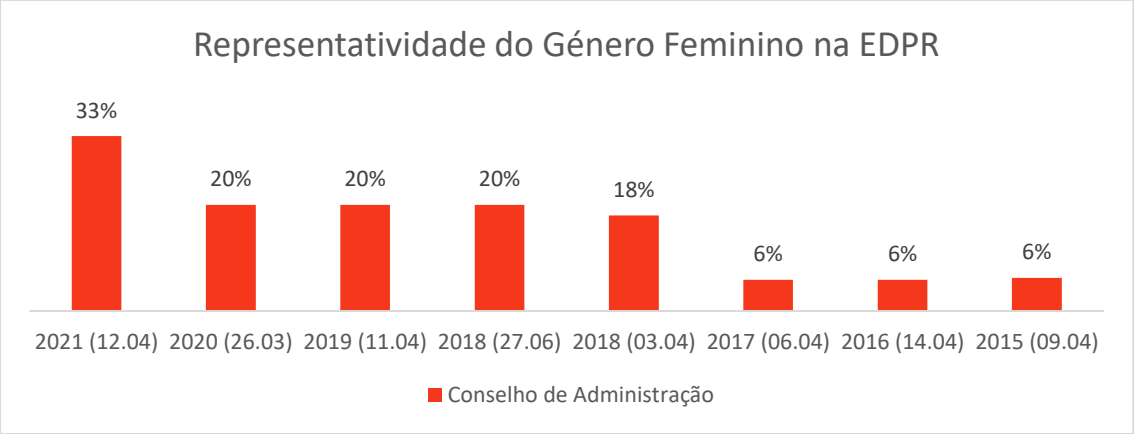
Permanent	1066
Full time	1035
Female	320
Male	715
Part time	31
Female	30
Male	1
Temporary	17
Full time	17
Female	4
Male	13
Grand Total	1083

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

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.



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.

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. Também em 2020, a EDPR lançou o *SHE*, um jogo interativo de aprendizagem para mitigar preconceitos inconscientes, e lançou um programa de formação online de Diversidade, Igualdade e Inclusão. Como resultado do seu desempenho e medidas implementadas durante 2020, a EDPR foi incluída pelo segundo ano consecutivo no Bloomberg Gender-Equality Index (GEI) em janeiro de 2021.

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 2022, sem prejuízo do que se deva aplicar numa determinada geografia com ajuste em relação à legislação aplicável.

1. Estratégia, missão e valores				
Objetivos	**Medidas**	**Estado de Implementação**	**Responsável**	**Observações da Empresa**
Assegurar o compromisso do Management Team para com a igualdade de género	Criação do Comité da Diversidade, Igualdade e Inclusão, composto pelos membros da Equipa de Gestão e alguns directores, com o objectivo de reforçar o compromisso da EDPR nesta área e aprovar as iniciativas existentes neste domínio.	Em vigor	EDPR HR	EDPR
	Apresentar anualmente os progressos do Plano de Diversidade e Igualdade ao Management Team.	Em vigor	EDPR HR	EDPR
	Promover a participação da direção e dos quadros superiores em peças de comunicação (entrevistas, vídeos, etc.) que difundam a mensagem da Empresa sobre diversidade, igualdade e equilíbrio trabalho-vida, tanto a nível interno como externo.	Em vigor	EDPR HR	Tem sido realizada no Workplace, uma plataforma corporativa de partilha de material.
	Divulgar interna e externamente o compromisso do Management Team com a Diversidade, Igualdade e Equilíbrio Trabalho/Vida.	Em vigor	EDPR HR Equipa de comunicação	EDPR
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	Desenvolver um guia/orientações para a utilização de linguagem inclusiva em textos e comunicações.	A implementar	EDPR HR	EDPR
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Promover ações voluntárias para assegurar a igualdade de género, por exemplo, a campanha "Generation Equality" da UN WOMEN.	Em vigor	EDPR HR	https://voluntariado.edp.com/es-ES
	Dar formação a profissionais no domínio da Diversidade, Inclusão e Igualdade na Empresa, dando prioridade a todos aqueles que lideram equipas e profissionais na área da Comunicação, com o objectivo de sensibilizar para a contribuição de valor de todos os profissionais, dando visibilidade ao talento feminino.	Em vigor	EDPR HR	EDPR
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	Em vigor, assegurado através dos canais formais de comunicação interna e externa do Grupo EDPR	People & Organizational Development Global Unit Direção de Comunicação	EDPR
	Incluir a posição da EDPR sobre Diversidade e Igualdade no acolhimento e formação de novos trabalhadores e trabalhadoras, bem como as medidas existentes de equilíbrio entre vida profissional e familiar, a fim de aumentar a sensibilização desde o primeiro contacto com a Organização.	Em vigor	HR	EDPR

2. Igualdade no acesso a emprego				
Objetivos	**Medidas**	**Estado de Implementação**	**Responsável**	**Observações da Empresa**
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Incluir questões relacionadas com a Diversidade, Igualdade e Equilíbrio Trabalho/Vida no guião da entrevista de saída, a fim de aprofundar as razões das saídas voluntárias da organização, identificar possíveis situações de desigualdade e avaliar a implementação de medidas para refrear a rotatividade feminina.	A implementar	EDPR HR	EDPR
	Manter indicadores atualizados da presença de mulheres e homens por categoria profissional para utilização em processos de seleção e promoção.	Em vigor	EDPR HR	EDPR
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	Em vigor	People & Organizational Development Global Unit e área de recrutamento da EDP Valor	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	Em vigor	People & Organizational Development Global Unit e área de recrutamento da EDP Valor	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	Em vigor	People & Organizational Development Global Unit e área de recrutamento da EDP Valor	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	Em revisão no âmbito do projeto de revisão do processo de recrutamento, a implementar em 2021	People & Organizational Development Global Unit e área de recrutamento da EDP Valor	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.	Em vigor	People & Organizational Development Global Unit e área de recrutamento da EDP Valor	EDPR- Procedimento (auditado internamente) para avaliação do período experimental de forma justa e sem enviesamento de género
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	People & Organizational Development Global Unit	Acordo Coletivo de Trabalho

3. Formação inicial e contínua				
Objetivos	**Medidas**	**Estado de Implementação**	**Responsável**	**Observações da Empresa**
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Incluir um módulo específico sobre gestão da diversidade em programas de formação para gestores, com especial ênfase na igualdade de género.	Em vigor	EDPR HR	Empower Middle Management
Promover e assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à 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, através da medição de horas de formação dos colaboradores	Universidade EDP	EDPR apresenta valores per capita de horas de formação superior ao exigido pela lei
	Implementar acções de formação/aconselhamento sobre gestão, desenvolvimento e actualização de carreira para todos os profissionais, após ausências prolongadas ou licença por doença, licença de maternidade e/ou licença de ausência por tutela legal.	Em vigor	EDPR HR	EDPR
	Procedimento interno para assegurar que , na divulgação e convocatórias para açoes de formação, a descrição do perfil do/a formando/a faz referência a ambos sexos e que nao contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificaçao ou preferencia baseada no sexo.	Em vigor	EDPR HR	EDPR
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	A rever o procedimento em 2021	People & Organizational Development Global Unit	EDPR

4. Igualdade nas condições de trabalho				
Objetivos	**Medidas**	**Estado de Implementação**	**Responsável**	**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	Em vigor	People & Organizational Development Global Unit	EDPR
Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa	Promover uma maior presença de mulheres em cargos de responsabilidade, quer através do recrutamento, quer através do desenvolvimento do pool de mulheres da EDPR	A implementar	EDPR HR	EDPR
	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.	Em vigor	Conselho de Administração Executivo	através da implementação de Política de Selecção dos membros do Conselho Geral e de Supervisão e do Conselho de Administração Executivo
	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.	Em vigor	Conselho de Administração Executivo	através da implementação de 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	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"	Em vigor	People & Organizational Development Global Unit	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"	Em vigor	People & Organizational Development Global Unit	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	Em vigor	People & Organizational Development Global Unit	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	Em vigor	People & Organizational Development Global Unit	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. º1 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	Em vigor	People & Organizational Development Global Unit	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	Em vigor	People & Organizational Development Global Unit	EDPR
Assegurar a informação a trabalhadoras e trabalhadores	Divulgação anual sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas	Em vigor, através da publicação da tabela salarial	People & Organizational Development Global Unit	PT

sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação Promover a transparência da política salarial	Divulgação de informações sobre os salários junto das estruturas representativas de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal lhe for solicitado	Em vigor, através da apresentação anual do Relatório de Sustentabilidade onde são divulgados dados relativos à Remuneração Média Fixa Anualizada entre outros dados do âmbito da gestão de pessoas.	People & Organizational Development Global Unit	PT

5. Proteção na parentalidade				
Objetivos	**Medidas**	**Estado de Implementação**	**Responsável**	**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 Coletivo de Trabalho.	Em vigor.	People & Organizational Development Global Unit	lei
	Controlo anual das licenças de parentalidade de forma a garantir que todos os colaboradores e colaboradoras gozam das licenças contempladas na lei.	Em vigor.	People & Organizational Development Global Unit	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	Em vigor.	People & Organizational Development Global Unit	lei
	Procedimento interno que assegura que, em caso de interrupção da gravidez, as trabalhadoras gozam a licença por interrupção da gravidez	Em vigor.	People & Organizational Development Global Unit	lei
	Procedimento interno que assegura que, por nascimento de filho/a, as mães trabalhadoras e os pais trabalhadores gozam a licença parental inicial	Em vigor.	People & Organizational Development Global Unit	lei
	Procedimento interno que assegura que os trabalhadores homens que são pais gozam a licença parental exclusiva do pai	Em vigor.	People & Organizational Development Global Unit	lei
	Procedimento interno que assegura que as trabalhadoras que são mães gozam a licença parental exclusiva da mãe	Em vigor.	People & Organizational Development Global Unit	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	A implementar em 2021	People & Organizational Development Global Unit	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	A implementar em 2021	People & Organizational Development Global Unit	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	Em vigor.	People & Organizational Development Global Unit	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	Em vigor.	People & Organizational Development Global Unit	lei
	Procedimento interno que assegura que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora à licença para assistência a filho/a	Em vigor.	People & Organizational Development Global Unit	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	Em vigor.	People & Organizational Development Global Unit	lei
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**	Procedimento interno que assegura que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora a dispensa para avaliação para a adoção	Em vigor	People & Organizational Development Global Unit EDP Valor	PT
	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	People & Organizational Development Global Unit EDP Valor	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	Em vigor	People & Organizational Development Global Unit EDP Valor	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	Em vigor	People & Organizational Development Global Unit EDP Valor	lei
	Procedimento interno que assegura que a empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a filho/a	Em vigor	People & Organizational Development Global Unit EDP Valor	lei
	Procedimento interno que assegura que a empresa respeita os direitos de trabalhadores e trabalhadoras a faltarem ao trabalho para assistência a neto/a	Em vigor	People & Organizational Development Global Unit EDP Valor	lei

Garantir o direito ao gozo do direito de redução do tempo de trabalho âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	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	Em vigor	People & Organizational Development Global Unit EDP Valor	lei
Garantir o direito ao gozo do diteito 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	Em revisão para 2021	People & Organizational Development Global Unit EDP Valor	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)	Em vigor A EDPR tem um Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, que promove a adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.	People & Organizational Development Global Unit EDP Valor	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	Em vigor A EDPR tem um Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, que promove a adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.	People & Organizational Development Global Unit EDP Valor	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	Em vigor	People & Organizational Development Global Unit EDP Valor	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	Em vigor. A EDPR tem 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.	People & Organizational Development Global Unit EDP Valor	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	Em revisão para 2021	People & Organizational Development Global Unit EDP Valor	PT-A EDPR 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	Em revisão para 2021	People & Organizational Development Global Unit EDP Valor	PT-A EDPR não tem histórico de despedir colaboradores/as nestas situações.

6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal				
Objetivos	**Medidas**	**Estado de Implementação**	**Responsável**	**Observações da Empresa**
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	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 cumprem as medidas existentes.	Em vigor	EDPR HR	EDPR
	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.).	Em vigor	EDPR HR	Foi implementada uma plataforma Wellness onde incluem aulas de ginásio online, conselhos de nutrição...etc.
	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.	Em vigor	EDPR HR	Política da equipa de Compensação e Benefícios
	Desenvolver guias para apoiar os profissionais na gestão do seu tempo e trabalho de forma mais eficiente, com boas práticas nas reuniões e utilização do correio electrónico.	Em vigor	EDPR HR	Foram lançadas Golden Rules, regras para garantir a boa utilização dos recursos da empresa no trabalho
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	Em vigor	People & Organizational Development Global Unit EDP Valor	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	Em vigor	People & Organizational Development Global Unit EDP Valor	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	A implementar em 2021	People & Organizational Development Global Unit	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	A implementar em 2021	People & Organizational Development Global Unit	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	A implementar em 2021	People & Organizational Development Global Unit	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.	Em vigor.	People & Organizational Development Global Unit	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	Em vigor	People & Organizational Development Global Unit EDP Valor	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	Em vigor	People & Organizational Development Global Unit EDP Valor	EDPR

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	Em revisão para 2021	People & Organizational Development Global Unit	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	Em revisão para 2021	People & Organizational Development Global Unit	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	A implementar em 2021	EDPR HR	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	Em revisão para 2021	People & Organizational Development Global Unit EDP Valor	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	Em vigor	People & Organizational Development Global Unit EDP Valor	lei

7. Prevenção da prática de assédio no trabalho				
Objetivos	**Medidas**	**Estado de Implementação**	**Responsável**	**Observações da 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**	Assegurar que uma perspectiva de género seja incorporada na avaliação dos riscos profissionais para homens e mulheres, a fim de detectar e prevenir potenciais riscos relacionados com o género.	Em vigor	EDPR HR	EDPR
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	A implementar em 2021. No entanto a EDPR dispõe de canais de comunicação com os colaboradores que gerem todas as questões relacionadas com a Ética e o Assédio - O Provedor de Ética e a Linha de Assédio a que todos os colaboradores/as têm acesso.	Assessoria Jurídica, Provedor de Ética e People & Organizational Development Global Unit	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	A implementar em 2021. No entanto a EDPR dispõe de canais de comunicação com os colaboradores que gerem todas as questões relacionadas com a Ética e o Assédio - O Provedor de Ética e a Linha de Assédio a que todos os colaboradores/as têm acesso.	Assessoria Jurídica, Provedor de Ética e People & Organizational Development Global Unit	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	A implementar em 2021. No entanto a EDPR dispõe de canais de comunicação com os colaboradores que gerem todas as questões relacionadas com a Ética e o Assédio - O Provedor de Ética e a Linha de Assédio a que todos os colaboradores/as têm acesso.	Assessoria Jurídica, Provedor de Ética e People & Organizational Development Global Unit	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	A implementar em 2021. No entanto a EDPR dispõe de canais de comunicação com os colaboradores que gerem todas as questões relacionadas com a Ética e o Assédio - O Provedor de Ética e a Linha de Assédio a que todos os colaboradores/as têm acesso.	Assessoria Jurídica, Provedor de Ética e People & Organizational Development Global Unit	EDPR
	Elaboração e adoção de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	Em vigor.	Assessoria Jurídica e People & Organizational Development Global Unit	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	Em vigor.	Assessoria Jurídica e People & Organizational Development Global Unit	EDPR
	Divulgar o Protocolo de Assédio especificamente a todos os níveis através dos diferentes canais internos habituais, de modo a que seja conhecido por todo o pessoal, garantindo a sua acessibilidade. (EDP)	A implementar em 2021	EDPR HR	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, 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, 6 de Setembro de 2021

EDP Renováveis, S.A