

## 1 – ENQUADRAMENTO

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, veio determinar a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do setor empresarial do Estado, dos planos para a igualdade, tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional devendo para o efeito cada empresa:

- a) Elaborar um diagnóstico prévio da situação de homens e mulheres, com base em indicadores para a igualdade;
- b) Conceber um plano para a igualdade ajustado à respetiva realidade empresarial;
- c) Implementar e acompanhar o plano para a igualdade;
- d) Avaliar *ex post* o impacto das medidas executadas;
- e) Reportar, semestralmente, ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade, o resultado das avaliações efetuadas.

Tendo em vista dar cumprimento às referidas orientações e avaliar o posicionamento atual da Empresa Águas de Gaia no domínio da igualdade de género, realizou-se um diagnóstico prévio da situação interna de homens e mulheres, utilizando o questionário disponibilizado no “Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas”, produto do “Projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas”.

O questionário foi respondido por um grupo representativo da totalidade dos trabalhadores e trabalhadoras de Águas de Gaia.

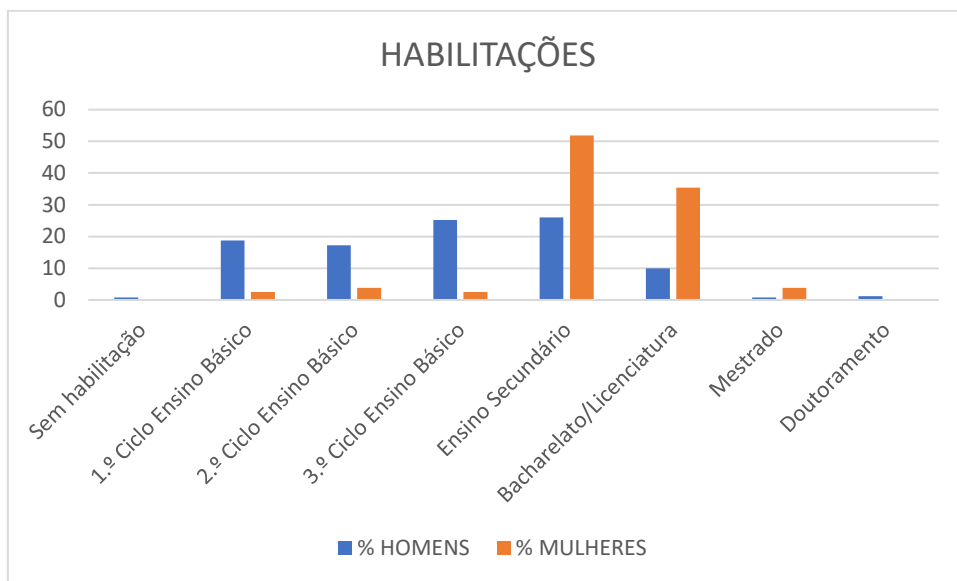
Após conhecimento da posição da empresa no domínio da igualdade de género, passou-se à elaboração do Plano de Igualdade de Género da Empresa “Águas de Gaia, EM, SA”.

## 2 – CARACTERIZAÇÃO DE “ÁGUAS DE GAIA, EM, SA”

Em dezembro de 2017 a empresa tinha ao seu serviço 329 trabalhadores e trabalhadoras, sendo 76% de homens e 24% de mulheres, com a idade média de 47 anos.

Na caracterização dos trabalhadores e trabalhadoras de Águas de Gaia, verifica-se o seguinte:

- Os cargos de direção são preenchidos por 37,5% de mulheres e 62,5% de homens
- Os lugares da carreira de técnico/a superior são ocupados por 53,5% de mulheres e 46,5% de homens
- Os lugares das carreiras de administrativo/a e de técnico/a profissional são distribuídos por 47,1% de mulheres e 52,8% de homens
- Os lugares operacionais são ocupados por 9,6% de mulheres e 90,4% de homens
- A taxa de escolaridade é a que se verifica no quadro que se segue:



### 3 – SÍNTESE GLOBAL DOS RESULTADOS DO DIAGNÓSTICO

Os resultados finais obtidos no Diagnóstico de Autoavaliação da Igualdade de Género colocam a empresa Águas de Gaia em situação de não cumprimento de algumas normas legais no domínio da igualdade de género, ainda que possa possuir práticas neste domínio.

Torna-se assim necessário definir objetivos e medidas para colocar a empresa de imediato numa posição mediana, atendendo a que já possui alguns princípios e boas práticas sobre igualdade de género e conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

### 4 – OBJETIVOS E MEDIDAS

A elaboração do presente Plano para a Igualdade de Género tem como finalidade definir medidas para eliminar alguns desequilíbrios e desigualdades, bem como melhorar as práticas organizacionais existentes, no sentido de melhor posicionar Águas de Gaia no domínio da igualdade de género e não discriminação e conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Os objetivos e respetivas medidas indicadas neste plano de ação são, por área de intervenção, as seguintes:

#### 4.1 – MISSÃO E VALORES DA EMPRESA

Objetivo	Medida	Responsáveis pela Implementação
Salvaguardar os princípios da igualdade de género e de não discriminação no desenvolvimento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporar na missão e valores os princípios da igualdade de género</li> <li>Divulgar os direitos dos pais e das mães no acompanhamento escolar dos filhos e das filhas</li> </ul>	CA GRH

#### 4.2 – RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL

Objetivo	Medida	Responsáveis pela Implementação
Garantir as condições do princípio de Igualdade de Género ao nível dos RH	<ul style="list-style-type: none"> <li>Na constituição das equipas de seleção garantir que presida o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens</li> <li>Manter informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção que a empresa levou a cabo nos últimos 5 anos</li> </ul>	GRH  GRH

#### 4.3 – APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

Objetivo	Medida	Responsáveis pela Implementação
Incentivar homens e mulheres de igual forma à aprendizagem ao longo da vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integrar no Plano de Formação ações relacionadas com a temática da igualdade entre homens e mulheres</li> <li>Possibilitar a dispensa do serviço para frequência de formação por iniciativa própria</li> </ul>	GRH  CA

#### 4.4 – DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS E/OU SUAS ORGANIZAÇÕES REPRESENTATIVAS

Objetivo	Medida	Responsáveis pela Implementação
Privilegiar o diálogo com os trabalhadores e trabalhadoras	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incentivar os trabalhadores e trabalhadoras a apresentarem sugestões no domínio da igualdade entre mulheres e homens e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal</li> </ul>	GRH

#### 4.5 – DEVER DE RESPEITO PELA DIGNIDADE DE MULHERES E DE HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO

Objetivo	Medida	Responsáveis pela Implementação
Garantir o respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar formulário para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo/assédio sexual.</li> </ul>	GRH/NQAS

#### 4.6 – INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM

Objetivo	Medida	Responsáveis pela Implementação
Empregar uma linguagem inclusiva ou neutra e recorrer a imagens que respeitem de igual modo mulheres e homens	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Na comunicação interna, empregar formas gramaticais inclusivas ou neutras</li> <li>• Em todos os documentos da empresa que apresentem valores quantificados relativos a trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente relatórios, tratar e apresentar de forma sistemática os dados desagregados por sexo.</li> <li>• Promover/divulgar no Portal do colaborador artigos e ações de sensibilização sobre a temática da igualdade de género</li> </ul>	CA/Todas as direções/setores CA/GRH  GRH

#### 4.7 – CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

Objetivo	Medida	Responsáveis pela Implementação
Promover uma organização do trabalho adequada às necessidades pessoais e familiares de trabalhadores e trabalhadoras	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceder horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal</li> <li>• Conceder o trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e às trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal</li> </ul>	CA  CA

#### 5 – ACOMPANHAMENTO DA IMPLEMENTAÇÃO

No final de cada semestre, será elaborado um relatório com indicação das medidas implementadas, que será divulgado por todos os trabalhadores e trabalhadoras.

#### 6 – AVALIAÇÃO E REVISÃO

Com base no relatório de acompanhamento e tendo em vista o cumprimento da implementação do plano, deverá ser assegurado:

- Os meios necessários para a sua concretização (recursos humanos, financeiros e materiais);
- A divulgação das ações necessárias a implementar;
- A revisão de metas/objetivos sempre que se verificarem desvios ao plano;
- A definição de novas ações a implementar, sempre que se considere necessário.