

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

a construir relações de confiança



ÁGUAS DE GAIA
EMPRESA MUNICIPAL, SA



ÁGUAS DE GAIA
EMPRESA MUNICIPAL, SA

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

Plano para a implementação da igualdade de género e
conciliação da vida pessoal, familiar e profissional na
Empresa Águas de Gaia, EM, SA | 2019

1 RELATÓRIO RELATIVO AO PLANO DE 2018

No ano de 2018, a empresa elaborou e adotou o “Plano para a implementação da igualdade de género e conciliação da vida pessoal, familiar e profissional na empresa Águas de Gaia, EM, SA”, de acordo com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março.

As medidas implementadas foram as seguintes:

- Divulgação dos direitos dos pais e das mães no acompanhamento escolar dos filhos e das filhas;
- Tratamento da informação relativa aos processos de recrutamento e seleção com desagregação por sexo;
- Possibilitada de dispensa do serviço para frequência de formação por iniciativa própria;
- Foram adotadas formas gramaticais inclusivas ou neutras, na comunicação interna;
- Nos documentos da empresa que apresentaram valores quantificados relativos a trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente relatórios, os dados foram apresentados desagregados por sexo;

Medidas como a concessão de horários flexíveis e parciais, não foram adotadas por não terem sido solicitadas.

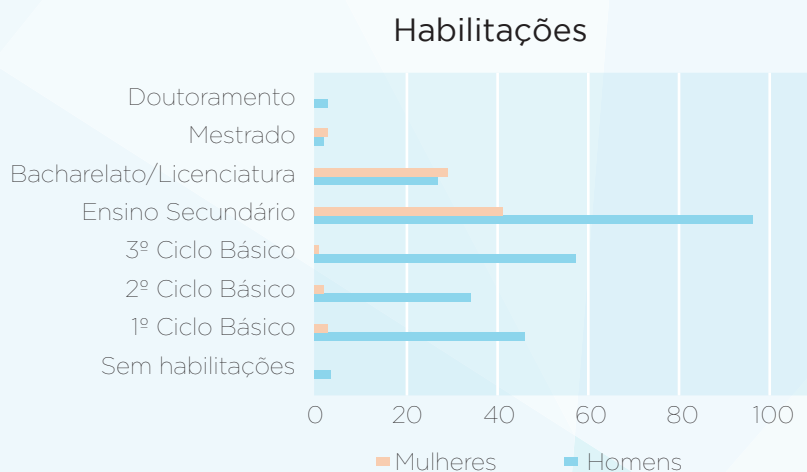
Outras medidas não foram implementadas por inexistência de ações de formação e de sensibilização na temática da igualdade de género.

2 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

Em dezembro de 2018 a empresa tinha ao seu serviço 346 trabalhadores e trabalhadoras, sendo 77% homens e 23% mulheres, com a idade média de 42 anos.

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

- Os cargos de direção são preenchidos por 44,5% mulheres e 54,5% homens;
- Os lugares da carreira de técnico/a superior são ocupados por 52,3% mulheres e 47,7% homens;
- Os lugares das carreiras de administrativo/a e de técnico/a profissional são distribuídos por 47,1% mulheres e 52,9% homens;
- Os lugares operacionais são ocupados por 5,3% mulheres e 94,7% de homens;
- A taxa de escolaridade é a que se verifica no quadro que se segue:



3 SÍNTESE GLOBAL DOS RESULTADOS DO DIAGNÓSTICO

Realizado o Diagnóstico de Autoavaliação da Igualdade de Género, utilizando o questionário disponibilizado no “Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas”, produto do “Projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas”, o resultado final obtido é o seguinte: A empresa, para além de cumprir a legislação no domínio da igualdade de género, tem princípios e práticas pouco expressivas neste domínio”.

Torna-se assim necessário definir objetivos e medidas para colocar a empresa de numa posição superior, em que esses princípios e práticas sejam mais significativos.

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 a 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	<p>Incorporar na missão e valores os princípios da igualdade de género</p> <p>Nos documentos estratégicos (ex: relatórios, regulamentos) fazer menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa</p>	<p>Conselho de Administração</p> <p>Conselho de Administração</p>

4.2 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL

Objetivo	Medida	Responsáveis pela Implementação
Garantir as condições do princípio de Igualdade de Género ao nível dos Recursos Humanos	<p>Na constituição das equipas de seleção garantir que presida o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens</p> <p>Manter informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção que a empresa levou a cabo nos últimos 5 anos</p>	<p>Recursos Humanos</p> <p>Recursos Humanos</p>

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	<p>Integrar no Plano de Formação ações relacionadas com a temática da igualdade entre homens e mulheres</p> <p>Possibilitar a dispensa do serviço para frequência de formação por iniciativa própria</p>	<p>Recursos Humanos</p> <p>Conselho de Administração</p>

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	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	Recursos Humanos

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	Implementar e divulgar o Código de Ética e Conduta	Gabinete Jurídico/Recursos Humanos
	Elaborar e divulgar o formulário para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo/assédio sexual.	Gabinete Jurídico/Recursos Humanos

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	Promover/divulgar no Portal do colaborador artigos e ações de sensibilização sobre a temática da igualdade de género	Recursos Humanos

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	Conceder horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Conselho de Administração
	Conceder o trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e às trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Conselho de Administração

4.8 BENEFÍCIOS DIRETOS A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

Objetivo	Medida	Responsáveis pela Implementação
Promover atividades ligadas à promoção da saúde/bem-estar	Realizar workshops destinados à promoção da saúde/bem-estar	Recursos Humanos/GCDN

5 ACOMPANHAMENTO DA IMPLEMENTAÇÃO

No final do ano será elaborado o relatório com indicação das medidas implementadas, que será incluído no próximo plano e divulgado por todos os trabalhadores e trabalhadoras.