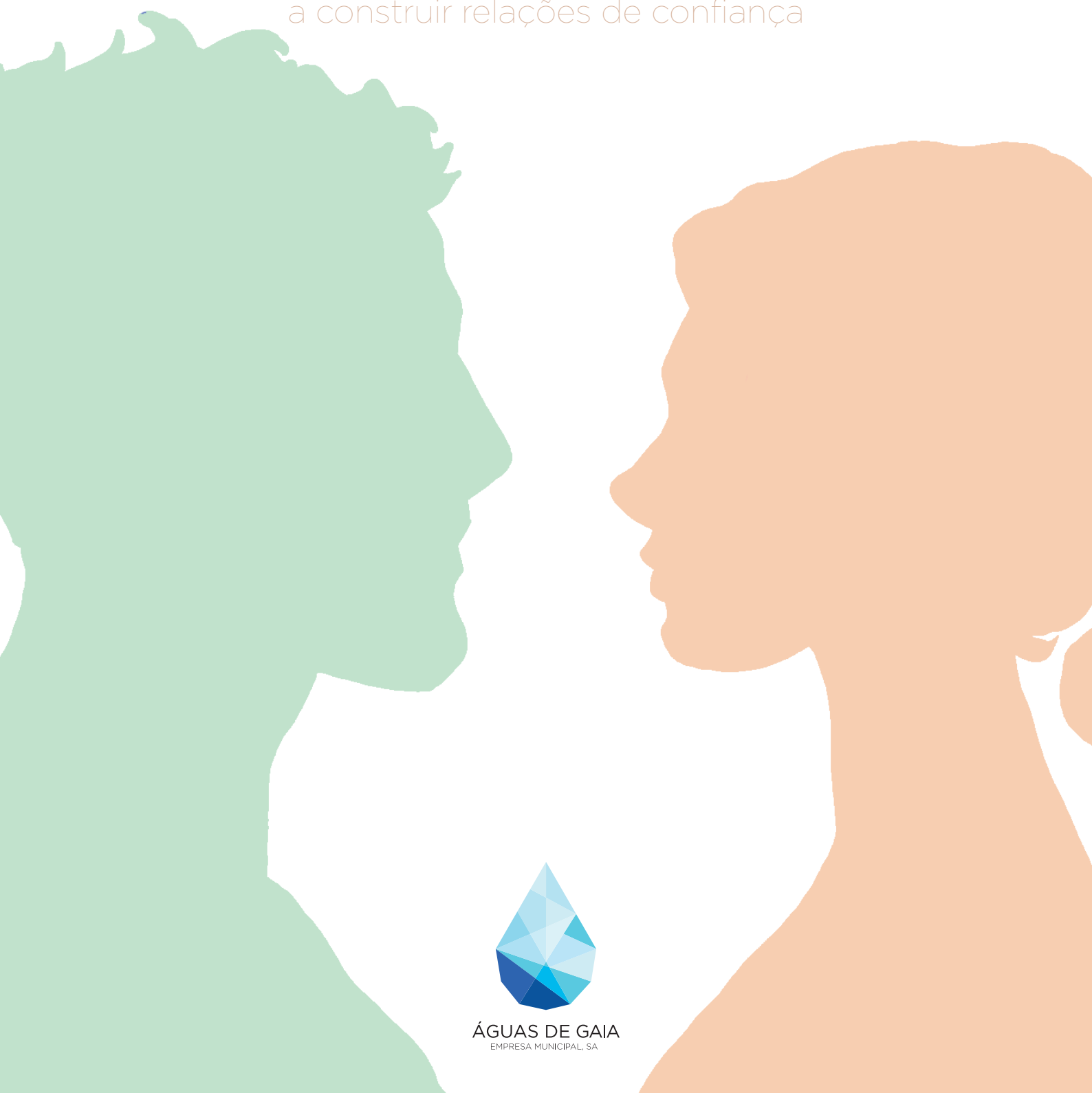


PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

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 | 2020

1 RELATÓRIO RELATIVO AO PLANO DE 2019

Desde 2018 que a empresa elabora e adota 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 durante o ano de 2019 foram as seguintes:

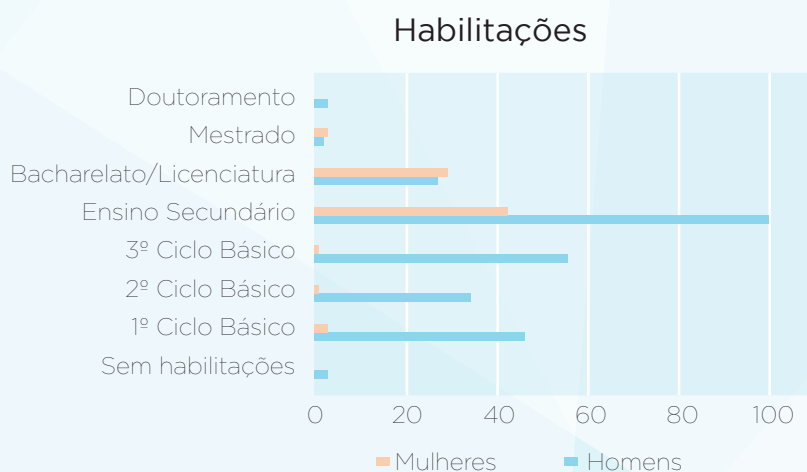
- Tratamento da informação relativa aos processos de recrutamento e seleção com desagregação por sexo;
- Realização e integração no Plano de Formação/2019 de uma ação de sensibilização sobre a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- Possibilidade de dispensa do serviço para frequência de formação por iniciativa própria, tendo em conta a conveniência de serviço;
- Adoção de formas gramaticais inclusivas ou neutras, na comunicação interna;
- Apresentação de dados desagregados por sexo nos documentos da empresa com valores quantificados relativos a trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente relatórios;
- Envio aos trabalhadores e trabalhadoras de uma caixa de sugestões digital, com o objetivo de incentivar a apresentação de contributos para a implementação de mais e melhores medidas no domínio da igualdade entre homens e mulheres e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Foram recebidas 6 sugestões, cuja possibilidade de implementação futura será analisada. Das sugestões apresentadas destaca-se a folga no dia de aniversário dos descendentes, que foi implementada no início de janeiro de 2020, com dispensa no dia de aniversário dos descendentes até aos 18 anos de idade, no período compreendido entre as 13h00 e as 17h00 horas;
- Manutenção da oportunidade oferecida às trabalhadoras e aos trabalhadores de aumentarem o seu nível habilitacional, pela integração em processos de RVCC, em horário laboral.

2 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

Em dezembro de 2019 a empresa tinha ao seu serviço 341 trabalhadores e trabalhadoras, sendo 76% homens e 24% mulheres, com a idade média de 46 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 54,4% mulheres e 45,6% homens;
- Os lugares das carreiras de administrativo/a e de técnico/a profissional são distribuídos por 48,8% mulheres e 51,2% 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”, manteve-se o resultado final obtido na última autoavaliação efetuada, ou seja, “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 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 REMUNERAÇÕES E GESTÃO DA CARREIRA

Objetivo	Medida	Responsáveis pela Implementação
Promover a existência de critérios de promoção e progressão na carreira	Implementar um acordo de empresa	Conselho de Administração

4.5 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

4.6 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

4.7 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

4.8 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, tendo em conta a conveniência do serviço	Conselho de Administração

4.9 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.