

# 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 | 2021

## 1 RELATÓRIO RELATIVO AO PLANO DE 2020

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.

Atendendo à situação de Pandemia - Covid19 e consequente declaração do Estado de Emergência no período compreendido entre o dia 19 de março e o dia 2 de maio de 2020, com as necessárias regras de confinamento e de segurança, durante o corrente ano apenas foi possível implementar as seguintes medidas:

- No Relatório e Contas/2019, foi referido o princípio da igualdade de género e não discriminação como sendo um dos pilares estratégicos da empresa;
- Tratamento da informação relativa aos processos de recrutamento e seleção com desagregação por sexo;
- De acordo com a estratégia definida em matéria de Igualdade de Género, foi incluído no Plano de Formação/2020 um programa de sensibilização para conciliação da Vida Pessoal, Profissional e Familiar, com 6 ciclos de workshops: Igualdade de Género, Alimentação Saudável, Finanças Pessoais, Gestão do Stress e Burnout, Mindfulness e Formação para Desenvolvimento Pessoal: RVCC e Inglês.
- 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;



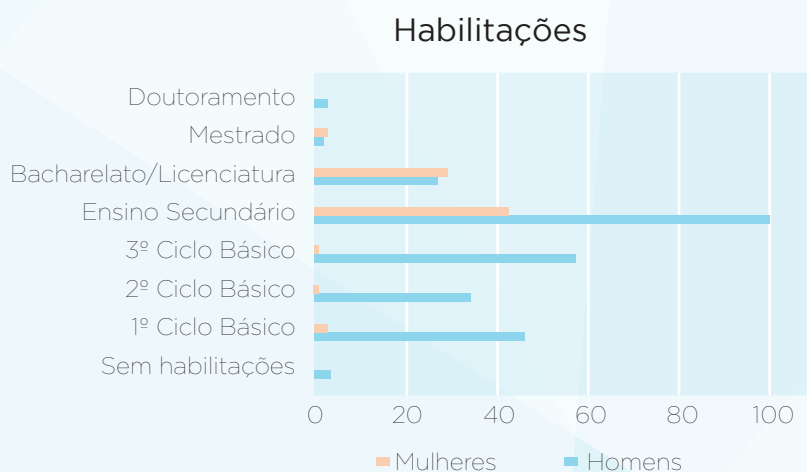
- Foram concedidos horários de trabalho flexíveis, jornada contínua e teletrabalho, com vista à conciliação entre a vida profissional e familiar;
- Manutenção da oportunidade oferecida às trabalhadoras e aos trabalhadores de aumentarem o seu nível habilitacional, pela integração em processos de RVCC, em horário laboral;
- Manutenção da folga no dia de aniversário dos descendentes, com dispensa no dia de aniversário dos descendentes até aos 18 anos de idade, no período compreendido entre as 13h00 e as 17h00 horas.

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

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 5,1% mulheres e 94,9% 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 Águas de Gaia no domínio da igualdade de género e não discriminação e conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Face à dificuldade em implementar um maior número de medidas, conforme definidas no Plano para a Implementação da Igualdade de Género e Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal/2020, dada a situação de pandemia que se viveu e que ainda se vive, em 2021 mantêm-se os objetivos e respetivas medidas que 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	<p>Implementar e divulgar o Código de Ética e Conduta</p> <p>Elaborar e divulgar o formulário para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo/assédio sexual.</p>	<p>Gabinete Jurídico/Recursos Humanos</p> <p>Gabinete Jurídico/Recursos Humanos</p>

#### 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, ou através de <i>newsletter</i> , 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	<p>Conceder horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, tendo em conta a conveniência de serviço.</p> <p>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 de serviço.</p>	<p>Conselho de Administração</p> <p>Conselho de Administração</p>

#### 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.