

PLANO PARA A IGUALDADE

EMPRESA Águas de Gaia, EM, SA

IDENTIFICADOR P-2021/8

SETOR Setor empresarial local

DATA DE SUBMISSÃO 13-09-2021

CARACTERIZAÇÃO

	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
FAIXA ETÁRIA	15-24 anos	4	9
	25-34 anos	12	25
	35-44 anos	22	60
	45-64 anos	47	168
	>65 anos	2	8
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Ensino básico	5	125
	Ensino secundário	46	117
	Ensino superior	36	30
RECURSOS HUMANOS	Orgãos de administração	1	2
	Orgãos de fiscalização	0	1
	Orgão sociais	0	0
	Dirigentes Superiores de 1º grau	0	0
	Dirigentes Superiores de 2º nível	0	0
	Direção Intermédia de 1º grau	2	5
	Direção Intermédia de 2º grau	3	1
	Pessoal Técnico Superior	27	22
	Coordenação Técnica	4	3
	Pessoal Assistente Técnico	41	40
	Encarregado/a Geral Operacional	0	4
	Encarregado/a Operacional	0	5

PLANO PARA A IGUALDADE

RECURSOS HUMANOS	Pessoal Assistente Operacional	10	190
	Pessoal estagiário/a	0	0
VÍNCULO CONTRATUAL	Contrato de trabalho sem termo	81	256
	Contrato de trabalho a prazo	5	13
	Contrato de trabalho incerto	1	1
	Contrato com vínculo de trabalho temporário	0	0
	Outras situações(prestação de serviços)	0	0

PLANO PARA A IGUALDADE

MEDIDAS

DIMENSÃO: Estratégia, missão e valores da empresa

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens	Administração / GRH	Administração / GRH / SCA	Não envolve custos específicos	Número de protocolos celebrados no ano de referência	Celebração de um protocolo em 2022	
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Realização de reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade	GRH	GRH	Não envolve custos específicos	Número de reuniões no ano de referência	Uma reunião por trimestre em 2022	Realização de reuniões com a CT

PLANO PARA A IGUALDADE

<p>Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens</p>	<p>Criação de mecanismos internos que incentivem a apresentação de sugestões, por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras, no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial</p>	<p>GRH</p>	<p>GRH</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Mecanismos de sugestão criados no ano de referência</p>	<p>Mecanismos de sugestão criados em 2022</p>	<p>Envio de questionário/inquérito aos trabalhadores e às trabalhadoras para apresentação de sugestões</p>
--	--	------------	------------	---------------------------------------	--	---	--

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Igualdade no acesso ao emprego

SUBDIMENSÃO: Anúncios, seleção e recrutamento

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborados pela empresa de forma objetiva e transparente	Administração	Administração / GRH	Não envolve custos específicos	Celebração de acordo de empresa	Implementado até janeiro de 2022	Definição de regras de recrutamento e seleção

PLANO PARA A IGUALDADE

Prevenção de práticas discriminatórias							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
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 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	GRH	GRH	Não envolve custos específicos	Anúncios de oferta de emprego contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível	Todos os anúncios de oferta de emprego contêm a designação da profissão redigida na forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Formação inicial e contínua

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Lançamento de uma campanha de incentivo à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado, no sítio eletrónico da empresa, na intranet (se existente), por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, durante o período em que decorrem as inscrições para a ação de formação [especificar o período]	GRH / Gestão da Formação	GRH / Gestão da Formação	€1 000,00	N.º de ações de formação no ano de referência	2 ações de formação em 2022	Desconstruir o estereótipo de funções só para homens ou só para mulheres

PLANO PARA A IGUALDADE

Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Implementação de 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	GRH / Gestão da Formação	GRH /Gestão da Formação	€1 000,00	N.º de trabalhadores e de trabalhadoras do sexo com menor representação, bem como com escolaridade reduzida, abrangidos/as por ações de formação profissional no ano de referência	25% de trabalhadores e de trabalhadoras do sexo com menor representação, bem como com escolaridade reduzida, abrangidos/as por formação em 2022	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho

SUBDIMENSÃO: Promoção / Progressão da carreira profissional

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Organização e disponibilização de sessões de apoio (formação, mentoria, coaching...) de modo a facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares	GRH / Gestão da Formação	GRH / Gestão da Formação	€250	Rácio entre as trabalhadoras a retomar a atividade na empresa, após interrupção por motivos familiares beneficiárias de apoio e o total de trabalhadoras que tenham interrompido a atividade por motivos familiares no ano de referência	100% das trabalhadoras a retomar a atividade após interrupção por motivos familiares beneficiárias de apoio em 2022	
Promover a igualdade entre mulheres no homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Criação e implementação de procedimento que assegure a igualdade de oportunidades no domínio da promoção e da progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas	Administração	GRH	Não envolve custos específicos	Celebração de acordo de empresa	Implementado até janeiro de 2022	Definição de regras de promoção e de progressão

PLANO PARA A IGUALDADE

SUBDIMENSÃO: Salários

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Criação e implementação de procedimentos de monitorização das retribuições de base e complementares das mulheres e dos homens para garantir que não existem disparidades ou, caso estas existam, que são justificáveis e isentas de discriminação em função do sexo	Administração	GRH	Não envolve custos específicos	Celebração de acordo de empresa	Implementado até janeiro de 2022	Definição de tabelas salariais em função da qualificação da função
Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens Promover a transparência interna sobre a política salarial	Elaboração de um relatório, de três em três anos, sobre as remunerações das mulheres e dos homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações (tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014)	GRH	GRH	Não envolve custos específicos	Relatório elaborado no triénio	Relatório elaborado em 2022	

PLANO PARA A IGUALDADE

Prevenção de práticas discriminatórias							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Assegurar a informação a trabalhadoras e trabalhadores sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação - Promover a transparência da política salarial	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas	GRH	GRH	Não envolve custos específicos	Divulgação efetuada no ano de referência	Divulgação efetuada no 1.º trimestre de 2022	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Proteção na parentalidade

SUBDIMENSÃO: Dispensas, faltas

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
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	Definição e concessão aos trabalhadores e às trabalhadoras de períodos de dispensa no domínio da parentalidade com duração superior à prevista na lei	Administração	GRH	Não envolve custos específicos	Dispensa de meio dia, no dia de aniversário dos filhos e das filhas até aos 18 anos de idade	100% das situações	

SUBDIMENSÃO: Licenças / Licenças partilhadas

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Definição e concessão às trabalhadoras que foram mães de benefícios monetários ou em espécie superiores aos previstos na lei	Administração	GRH / SCA	€250	Oferta de Cabaz de Maternidade/Voucher no valor de €25,00 às trabalhadoras que forem mães no ano de referência	A todas as trabalhadoras que forem mães em 2022	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de trabalhadoras e trabalhadores	Administração	GRH /SCA	Não envolve custos específicos	Número e tipo de protocolos celebrados no ano de referência	Celebração de um protocolo com clínica de reabilitação	
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)	GRH	GRH /SCA	Não envolve custos específicos	Recursos existentes divulgados no ano em referência	Divulgar os recursos existentes junto de todos/as os/as trabalhadores/as em 2022	
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras	Administração	GRH /SCA	Não envolve custos específicos	Número e tipo de protocolos celebrados no ano de referência	Celebração de um protocolo com ATL/Centro de Estudos em 2022	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Prevenção da prática de assédio no trabalho

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
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	Conceção e lançamento de campanha de informação a todos/as os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade e de assédio moral e/ou sexual no trabalho, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	GRH	GRH	Não envolve custos específicos	Campanha concebida e lançada através de correio eletrónico	Lançamento de campanha através de correio eletrónico até à 1.ª quinzena do 2.º trimestre de 2022	Campanha de divulgação do Código de Ética e Conduta, do qual consta formulário para reporte de práticas irregulares e outras ocorrências