

PLANO PARA A IGUALDADE

EMPRESA AgdA - Águas Públicas do Alentejo, S.A.

IDENTIFICADOR P-2022/57

SETOR Setor empresarial do Estado

DATA DE SUBMISSÃO 15-11-2022

CARACTERIZAÇÃO			
	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
FAIXA ETÁRIA	15-24 anos	2	0
	25-34 anos	4	25
	35-44 anos	15	51
	45-64 anos	9	49
	>65 anos	0	1
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Ensino básico	0	49
	Ensino secundário	5	52
	Ensino superior	25	25
RECURSOS HUMANOS	Orgãos de administração	2	3
	Orgãos de fiscalização	0	1
	Orgão sociais	3	6
	Dirigentes Superiores de 1º grau	0	0
	Dirigentes Superiores de 2º nível	1	1
	Direção Intermédia de 1º grau	1	5
	Direção Intermédia de 2º grau	8	5
	Pessoal Técnico Superior	13	14
	Coordenação Técnica	0	8
	Pessoal Assistente Técnico	7	12
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	0

PLANO PARA A IGUALDADE

RECURSOS HUMANOS	Pessoal Assistente Operacional	0	81
	Pessoal estagiário/a	0	0
VÍNCULO CONTRATUAL	Contrato de trabalho sem termo	27	117
	Contrato de trabalho a prazo	1	7
	Contrato de trabalho incerto	1	1
	Contrato com vínculo de trabalho temporário	1	4
	Outras situações(prestação de serviços)	1	1

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
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa; Envolver todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de divulgação no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	CA	SRE e DAF	0	N.º trabalhadores/as com acesso ao plano/N.º total de trabalhadores	100% dos trabalhadores/as com acesso ao Plano	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Formação inicial e contínua

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	CA	SRE e DAF	0	N.º de ações	1 ação/ano	Dar conhecimento e pedir parecer ao Comité sobre processos de Reinserção Profissional, não prejudicando a avaliação de mérito

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
Promover a igualdade entre mulheres no homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar que a empresa, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo	CA	DAF	0	% de acompanhamento dos processos de nomeação de um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão	100% de acompanhamento dos processos pelo Comité para a Igualdade	Dar conhecimento ao Comité sobre a intenção de contratação para lugar de chefia.
Promover a igualdade entre mulheres no homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Definição e implementação de procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)	CA	DAF	0	% de acompanhamento dos processos de progressão e desenvolvimento profissional pelo Comité para a Igualdade	100% de acompanhamento dos processos pelo Comité para a Igualdade	Dar conhecimento ao Comité sobre a intenção de contratação para lugar de chefia.
Promover a igualdade entre mulheres no homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Definição e implementação de procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens em lugares de chefia de nível intermédio	CA	DAF	0	% de acompanhamento dos processos de progressão e desenvolvimento profissional pelo Comité para a Igualdade	100% de acompanhamento dos processos pelo Comité para a Igualdade	Dar conhecimento ao Comité sobre a intenção de contratação para lugar de chefia.

PLANO PARA A IGUALDADE

Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Criação e implementação de procedimento no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares	CA	DAF	0	Acompanhamento do sistema de planeamento de carreiras	100% de acompanhamento dos processos pelo Comité para a Igualdade	
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Criação e implementação de um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia	CA	DAF	0	Acompanhamento do sistema de planeamento de carreiras.	100% de acompanhamento dos processos pelo Comité 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	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária) da descrição dos conteúdos funcionais exercidos na empresa, de modo a garantir uma versão atualizada	CA	DAF	0	Densificação da descrição de funções	100% de acompanhamento dos processos pelo Comité para a Igualdade	

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 o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição de funções/tarefas existente na empresa, de modo a garantir que está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e a homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo	CA	DAF	0	Densificação da descrição de funções	100% de acompanhamento dos processos pelo Comité para a Igualdade	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Proteção na parentalidade

SUBDIMENSÃO: Formação para reinserção profissional

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o direito ao gozo do direito a formação para reinserção profissional no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Aplicação, por iniciativa própria, do direito a formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após o gozo de licenças no domínio da parentalidade	DAF	DAF	0	Esclarecimento do direito e avaliação de necessidades de formação em processos de reinserção profissional	100% de acompanhamento de processos de reinserção profissional	Dar conhecimento ao Comité sobre processos de reinserção Profissional.

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	Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar que a empresa, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo.	CA	DAF	0	% de acompanhamento dos processos de nomeação de um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão	100% de acompanhamento dos processos pelo Comité para a Igualdade	Dar conhecimento ao Comité sobre a intenção de contratação para lugar de chefia.

SUBDIMENSÃO: Jornada contínua

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir que a modalidade de jornada contínua contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Aplicação, por iniciativa própria, da modalidade de jornada contínua a trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares	DAF	DAF	0	N.º de pedidos para modalidade de jornada contínua	100% de acompanhamento de pedidos para modalidade de jornada contínua	Informar os trabalhadores sobre a legislação acerca da jornada contínua.

PLANO PARA A IGUALDADE

SUBDIMENSÃO: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Realização de ações de formação/orientação a chefias intermédias para, na concessão de horário flexível, terem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens	DAF	Todos	0	N.º de pedidos de conciliação de organização de tempos	100 % de acompanhamento de pedidos de conciliação de organização de tempos	Informar o comité sobre os pedidos e atribuição de horário flexível ou outras modalidades de organização de tempos. Em casos de não atribuição fundamentar os mesmos.