

# PLANO PARA A IGUALDADE

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

**IDENTIFICADOR** P-2021/26

**SETOR** Setor empresarial do Estado

**DATA DE SUBMISSÃO** 15-09-2021

CARACTERIZAÇÃO			
	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
<b>FAIXA ETÁRIA</b>	15-24 anos	0	0
	25-34 anos	6	18
	35-44 anos	15	46
	45-64 anos	3	35
	>65 anos	0	1
<b>HABILITAÇÕES LITERÁRIAS</b>	Ensino básico	0	43
	Ensino secundário	6	39
	Ensino superior	18	18
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	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	2	3
	Direção Intermédia de 2º grau	8	5
	Pessoal Técnico Superior	7	10
	Coordenação Técnica	0	0
	Pessoal Assistente Técnico	7	4
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	0

## PLANO PARA A IGUALDADE

<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Pessoal Assistente Operacional	0	78
	Pessoal estagiário/a	2	2
<b>VÍNCULO CONTRATUAL</b>	Contrato de trabalho sem termo	19	76
	Contrato de trabalho a prazo	5	24
	Contrato de trabalho incerto	0	0
	Contrato com vínculo de trabalho temporário	0	3
	Outras situações( prestação de serviços)	2	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
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Criação de um Comité (Task Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens e formalização das respetivas competências	CA	SRE e DAF	0	Formalização da Criação do Comité	Até final de 2021	

# 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	Sem prejudicar 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	
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	
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	

Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Organização e disponibilização de programa de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/amadrinhamento para pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia, com o objetivo de aumentar a rede de contactos, a visibilidade e projeção do seu trabalho e desenvolver competências ao nível da liderança	CA	DAF e Direção de RH Corporativa	A definir	Programa de Mentoria	Implementação até final de 2022	
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	

Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	Organização e disponibilização de programa de mentoria, de aconselhamento, coaching, apadrinhamento/amadrinhamento (sponsorship) para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo e de direção e chefia	CA	DAF e Direção de RH Corporativa	A definir	Programa de Mentoria	Implementação até final de 2022	
--	---	----	---------------------------------	-----------	----------------------	---------------------------------	--

## SUBDIMENSÃO: Salários

### 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 pelo Comité para a Igualdade	Iniciativa em curso

# 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	

# 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 proximidade (ex: lavandaria, catering/take away, pequenas reparações)	DAF	DAF	0	Divulgação de serviços de proximidade na zona	100% de trabalhadores informados	
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)	DAF	DAF	0	N.º de trabalhadores com acesso à informação	100% de trabalhadores informados	

# PLANO PARA A IGUALDADE

## 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	

## 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	