

# PLANO PARA A IGUALDADE

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

**IDENTIFICADOR** P-2024/864

**SETOR** Setor empresarial do Estado

**DATA DE SUBMISSÃO** 31-10-2024

## CARACTERIZAÇÃO

	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
<b>FAIXA ETÁRIA</b>	15-24 anos	0	2
	25-34 anos	3	23
	35-44 anos	11	49
	45-64 anos	9	63
	>65 anos	0	1
<b>HABILITAÇÕES LITERÁRIAS</b>	Ensino básico	0	48
	Ensino secundário	5	63
	Ensino superior	18	27
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Orgãos de administração	2	3
	Orgãos de fiscalização	0	1
	Orgão sociais	1	2
	Dirigentes Superiores de 1º grau	0	0
	Dirigentes Superiores de 2º nível	1	5
	Direção Intermédia de 1º grau	4	5
	Direção Intermédia de 2º grau	3	0
	Pessoal Técnico Superior	9	16
	Coordenação Técnica	0	0
	Pessoal Assistente Técnico	6	12
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	0

# PLANO PARA A IGUALDADE

<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Pessoal Assistente Operacional	0	100
	Pessoal estagiário/a	0	0
<b>VÍNCULO CONTRATUAL</b>	Contrato de trabalho sem termo	22	137
	Contrato de trabalho a prazo	0	0
	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: Formação inicial e contínua

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; Assédio moral e sexual no trabalho	DAF	Todos	Incluído no orçamento afecto à plataforma de formação	N.º de ações	1 ação/ano	

# 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	CA	DAF	0	Nº de recrutamentos ou concursos internos abertos a H/M / Nº total de recrutamentos ou concursos internos	100%	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
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	Todos	0	Rácio entre M/H com potencial de evolução (em Sistema de Aval. Desempenho em SucessFactor)	100% trabalhadores	

# 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	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	Grau de execução da análise da descrição dos conteúdos funcionais	100% de acompanhamento dos processos pelo Comité para a Igualdade	Já constava em plano anterior

# 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 direitos a faltar ao trabalho para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei, sem perda de quaisquer direitos	CA	Todos	0	N.º trabalhadores/as com acesso a toda a informação/N.º total de trabalhadores/as	Informação disponível a 100% dos/as trabalhadores/as	

### 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	nº trabalhadores/as com formação/nº total trabalhadores/as em processo de reinserção	100%	

# PLANO PARA A IGUALDADE

## 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 aos trabalhadores e às trabalhadoras de licença para assistência a filho/a com duração superior à prevista na lei	CA	Todos	0	N.º trabalhadores/as com acesso a toda a informação/N.º total de trabalhadores/as	Informação disponível a 100% dos/as trabalhadores/as	



# 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	Divulgar as boas práticas e benefícios existentes na empresa relativamente à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.	DAF+DSE	Todos	0	Nº de ações de divulgação	2	
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 de Igualdade	Dar conhecimento ao Comité sobre a intenção de contratação para lugar de chefia