



Águas de Santarém

A.S.

Plano

**Igualdade de Género
Ano 2021**

O instrumento de execução das políticas públicas que visam a promoção da igualdade de género e o combate às discriminações em função do género e da orientação sexual. A igualdade entre mulheres e homens é um objetivo social em si mesmo, essencial a uma vivência plena da cidadania, constituindo um pré-requisito para se alcançar uma sociedade mais moderna, justa e equitativa.

A prossecução de políticas ativas de igualdade entre mulheres e homens é um dever inequívoco de qualquer governo e uma obrigação de todos aqueles e aquelas que asseguram o serviço público em geral. A dimensão da igualdade de género deve, por isso, ser tida em consideração em todos os aspetos da tomada de decisão pública e política.

Nesse sentido, o Plano de Igualdade e Género da AS vai ao encontro dos próprios objetivos, nomeadamente:

- a) Implementar medidas que favoreçam a representação equilibrada de homens e mulheres nas esferas de tomada de decisão, de apoio à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, assim como o combate às assimetrias salariais.
- b) Contribuir para a definição de uma nova cultura organizacional que reforce a qualificação e a atualização dos seus valores e princípios.
- c) Reconhecer a mais-valia da participação equilibrada de homens e de mulheres em todos os processos e domínios internos, pela diversidade de competências e saberes associados que favorecem a inovação e a competitividade da empresa.

A AS pretende também ao implementar o plano de igualdade e género alcançar:

- a) Igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres;
- b) Eliminar as discriminações;
- c) Facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional. Assim e de acordo com as orientações, cada empresa deve:
 - a) Elaborar um diagnóstico prévio da situação interna de homens e mulheres, com base em indicadores para a igualdade;
 - b) Conceber um plano para a igualdade ajustado á respetiva realidade empresarial;
 - c) Implementar e acompanhar o plano para a igualdade;

d) Avaliar o impacto das medidas executadas;

e) Reportar semestralmente, ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade, o resultado das avaliações efetuadas.

A 1 de agosto de 2017, através da Lei n.º62/2017, foi aprovado o Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa. No seu artigo 7.º, as entidades do setor público empresarial devem, anualmente, "elaborar planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional"

É pretensão da AS corresponder à referida Lei, nomeadamente através do seu Plano de Igualdade e Género que abaixo se apresenta.

Por último, o n.º 1 do artigo 32.º do Código do Trabalho (CT), referindo-se ao "Registo de processos de recrutamento", estabelece que todas as entidades devem manter, durante cinco anos, o registo dos processos de recrutamento efetuados, devendo constar do mesmo, com desagregação por sexo, os seguintes elementos:

a) Convites para o preenchimento de lugares;

b) Anúncios de oferta de emprego;

c) Número de candidaturas para apreciação curricular;

d) Número de candidatos presentes em entrevistas de pré-seleção;

e) Número de candidatos aguardando ingresso;

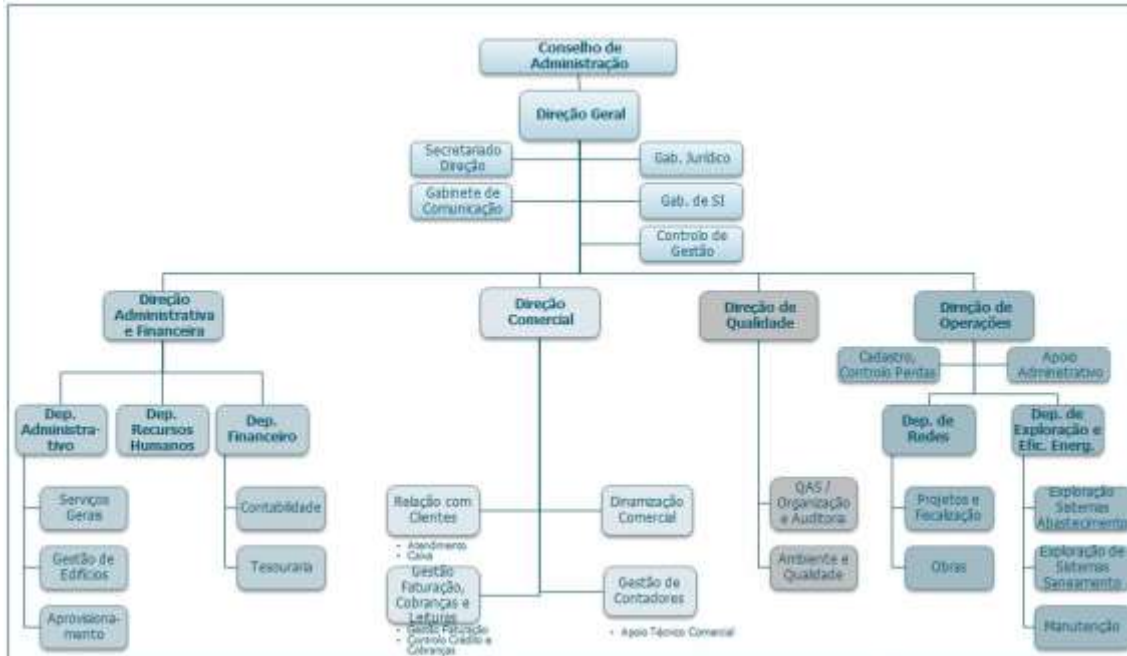
f) Resultados de testes ou provas de admissão ou seleção;

g) Balanços sociais relativos a dados, que permitam analisarem a existência de eventual discriminação de pessoas de um dos sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho. A violação desta obrigação constitui contraordenação leve (n.º 2 do artigo 32.º do CT).

O plano que apresentamos incorpora as vertentes mencionadas, permitindo assim ir ao encontro de todos os objetivos estratégicos e requisitos neste domínio, referidos anteriormente.

CARACTERIZAÇÃO DA Águas de Santarém (AS)

Decorrente da alteração da estrutura organizacional da empresa no ano de 2012 foi aprovado o modelo Organizacional:



Encontram-se sob a dependência da **Direção Geral** os órgãos de Staff e as Direções

Os órgãos de Staff constituem unidades orgânicas que prestam assessoria à Direção Geral e serviços especializados transversais à empresa.

Como Órgãos de Staff da Direção Geral, estão definidos o Secretariado de Direção, o Gabinete Jurídico, o Gabinete de Comunicação, o Gabinete de Sistemas de Informação e o Controlo de Gestão.

As Direções constituem órgãos de organização funcional e hierárquico estando organizadas por áreas de especialização.

Estão definidas 4 Direções de suporte à Direção Geral, que abrangem as áreas Administrativa e Financeira, área Comercial, Controlo da Qualidade e área Operacional

A **Direção Administrativa e Financeira** assume a responsabilidade pelas funções de suporte de natureza financeira, Administrativa e de gestão de Recursos Humanos.

A Direção Administrativa e Financeira tem a seu cargo 3 áreas: o Controlo e Gestão Financeira da empresa, a Gestão Administrativa incluindo o Aprovisionamento e a Gestão e Desenvolvimento dos Recursos Humanos.

Para cada uma das 3 áreas / Departamento, existe um responsável com reporte direto ao Diretor Administrativo e Financeiro.

A **Direção Comercial** gere toda a relação da empresa com os clientes, incluindo a gestão dos contratos, leituras e faturação.

Estão definidas 4 áreas Comerciais: a Relação com Clientes, a Gestão da Faturação e Cobranças, a Gestão de Contadores e a Dinamização Comercial.

Para cada uma das 4 áreas existe um responsável com reporte direto ao Diretor Comercial.

A **Direção de Qualidade** tem a responsabilidade da auditoria e controlo da organização e processos da empresa, assim como o controlo ambiental e da qualidade da água.

Estão definidas 2 áreas na Direção de Qualidade: a Organização e Auditoria e Ambiente e Qualidade, cada uma com um responsável que reporta diretamente ao Diretor de Qualidade.

A **Direção de Operações** tem a seu cargo a gestão Técnica Operacional das redes de água, saneamento e pluviais.

A Direção está composta por 2 áreas: Departamento de Redes e Departamento de Exploração e Eficiência Energética, apoiadas por 2 órgãos de suporte: Cadastro e Controlo de Perdas e Apoio Administrativo.

A área de Redes analisa e executa os projetos e a fiscalização e é responsável pela execução das obras.

A área de Exploração e Eficiência Energética é responsável pela Exploração Sistemas Abastecimento, Exploração de Sistemas Saneamento e Manutenção das redes de Água, Saneamento e Pluviais.

A Empresa das Águas de Santarém tem cerca de **125** colaboradores. A Empresa tem procurado dotar o quadro de pessoal com colaboradores qualificados, que permitam continuamente melhorar a eficiência interna de funcionamento da Empresa, bem como aumentar a qualidade do serviço prestado aos clientes.

INDICADORES RELATIVOS AO QUADRO DE PESSOAL DA AS

Apresentam-se em seguida indicadores relativos à situação de trabalhadores e trabalhadoras na AS, que permite caracterizar a situação de homens e mulheres na empresa por direção.

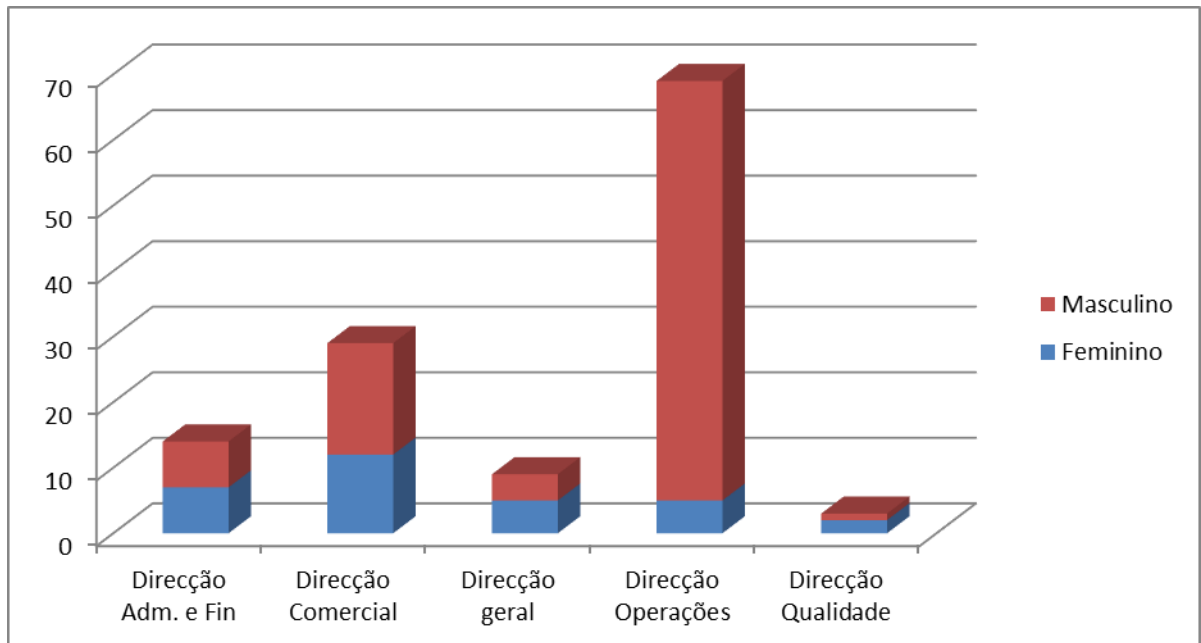


Gráfico 1 -Distribuição dos colaboradores por género e Direção

Pelo gráfico apresentado, verificamos que existe uma maior % de mulheres na Direção Geral, % igual na Direção Administrativa e Financeira. Na Direção Comercial e Operações tem maioritariamente homens afetos devido às características das funções a desempenhar e à ausência de mulheres disponíveis no mercado de trabalho para tais funções (canalizadores, pedreiros, serventes, construção civil, motoristas, etc.).

OBJETIVOS

Os objetivos que presidem ao presente Plano de Igualdade e Género são os seguintes:

- Conhecer os indicadores de género da AS;
- Promover e desenvolver a igualdade entre homens e mulheres na empresa, através da implementação de medidas ajustadas ao contexto e atividade da empresa;
- Adotar boas práticas ao nível da igualdade e da conciliação trabalho-família-vida pessoal, no cumprimento da regulamentação existente e dos referenciais internacionais relevantes.

PRÁTICAS IMPLEMENTADAS NA ÁGUAS DE SANTARÉM FAVORECEDORAS DA IGUALDADE DE GÉNERO

A AS tem vindo a incorporar na sua estratégia de gestão algumas ações que contribuem para que a igualdade de género nos seus diferentes domínios seja uma realidade na empresa. Neste sentido e como forma de demonstrar o seu compromisso com este tema, foi efetuada uma avaliação das práticas da empresa recorrendo ao referencial Guia de Auto Avaliação da Igualdade de Género nas Empresas, da autoria da Parceria de Desenvolvimento do Projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas.

Assim, para um conjunto de nove dimensões foram analisadas as práticas da empresa neste domínio, verificando-se posteriormente quais seriam as áreas de melhoria a interencionar.

Em seguida apresentamos cada uma das dimensões para maior compreensão do referencial e as práticas da empresa por dimensão.

a) Estratégia, Missão e Valores

A A.S. considera a igualdade de género uma prioridade do seu desenvolvimento organizacional, encontrando-se essa preocupação formalmente expressa nos documentos estratégicos da empresa e no Código de Ética que refere:

“A Empresa das Águas de Santarém respeita o princípio da igualdade de oportunidades, promovendo a valorização profissional dos seus trabalhadores. Os trabalhadores devem procurar o aperfeiçoamento e atualização dos seus conhecimentos, tendo em vista a manutenção, o desenvolvimento e a melhoria das suas capacidades profissionais e a prestação de melhor serviço.

A Administração da Empresa das Águas de Santarém reprovava qualquer forma de discriminação, seja em razão da raça, da etnia, do sexo, da idade, de deficiência física, de convicção religiosa, de orientação sexual, de opinião ou filiação política, condenando ainda qualquer forma de assédio sexual ou psicológico, de conduta verbal ou física de humilhação, de coação ou de ameaça. O direito à reserva da intimidade da vida privada deve ser respeitado.”

b) Igualdade no acesso a emprego

Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos da AS têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género, cumprindo os requisitos legais e

regulamentares na conceção dos anúncios de recrutamento e seleção de candidatos.

c) Formação inicial e contínua

Ao elaborar o seu plano de formação, a AS tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, designadamente no que respeita às oportunidades de qualificação, progressão na carreira e acesso a cargos de chefia, incentivando também a igual participação de homens e mulheres em processos de aprendizagem ao longo da vida. Para além disso, a AS assegura a todos os colaboradores igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei.

d) Igualdade nas condições de trabalho

Neste âmbito, a AS assegura, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de "salário igual para trabalho igual ou de igual valor" entre todos os colaboradores sem discriminação por género, aplicando o mesmo princípio na atribuição de remunerações complementares e sem nunca penalizar qualquer colaborador pelas suas responsabilidades familiares. Para além disso, ao nomear um colaborador para um cargo de chefia ou órgão de decisão, a AS tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género, sendo as competências de homens e mulheres reconhecidas pela empresa de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira.

e) Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família

A A.S. encara de igual modo o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte dos seus colaboradores, incentivando ainda os colaboradores do género masculino a usufruir dos dias de licença parental previstos na lei e remunerados pela Segurança Social/CGA.

f) Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

A AS concede horários de trabalho flexíveis, com vista à conciliação trabalho-família-vida pessoal, bem como a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre todas as esferas referidas. Disponibiliza um seguro de saúde e protocolos efetuados com diversas entidades, para todos os colaboradores e familiares.

g) Prevenção da prática de assédio no trabalho

A AS possui normas que garantem o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, desde logo o cumprimento das suas obrigações legais, o compromisso com os direitos humanos

fundamentais no seu Código de Ética e a implementação de procedimentos de recursos humanos que seguem estas diretrizes.

h) Informação, comunicação e imagem

Tanto na sua comunicação interna como externa, a AS tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do género, procurando empregar formas gramaticais inclusivas e verdadeiramente neutras e utilizando imagens que correspondem a esses mesmos valores.

MEDIDAS

Muito embora a AS já concretize inúmeras ações neste domínio, consideramos que devem ser implementadas algumas medidas, em função dos dados apresentados anteriormente.

Assim, para o 2021, a AS propõe manter as medidas anteriormente implementadas no plano de Igualdade e Género, bem como proceder à implementação de outras que sejam reconhecidas com relevante importância nesta matéria.

No campo da Monitorização e Avaliação pretende-se, mensurar todos os resultados tangíveis das medidas implementadas, recorrendo aos indicadores/métrica, sistematizados na tabela das ações a desenvolver durante o de 2021. Tendo por base no relatório anual, as medidas incluídas e ou ações poderão ser sujeitas a revisão sempre que for necessário efetuar ajustes no sentido do cumprimento das ações.

O Conselho de Administração designará um Responsável pela boa implementação e monitorização do Plano de Igualdade de Género para o ano 2021, a quem caberá coordenar todas as ações necessárias à divulgação e implementação deste Plano, bem como monitorizar o plano e informar anualmente o Conselho de Administração, e se necessário propor novas medidas sempre que sejam necessárias.

Constituirá uma forte aposta no ano de 2021 a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, pelo que será constituído um grupo de trabalho para apresentar propostas ao Conselho de Administração direcionadas a este objetivo, valorizando o teletrabalho sempre que as funções o permitam, o ajustamento de horários com os horários escolares dos dependentes, propostas de ocupação de tempos livres dos filhos dos trabalhadores nas férias escolares, entre outras propostas que venham a ser apresentadas e que sejam consideradas viáveis.

AÇÕES A DESENVOLVER NO ANO 2021

Domínio	Medidas	Ações	Indicador e Métrica	Prazo de Implementação	Responsáveis
Estratégia, Missão e Valores da AS	1. Operacionalizar o princípio do respeito pela IG nos grupos de trabalho.	1.1. Introduzir o tema nas reuniões de objetivos	Nº de reuniões e propostas efetuadas para melhoria	2021	Todos os Departamentos
		1.2. Dinamização de eventos que esclareçam sobre a igualdade de género no trabalho e na vida social	Nº de eventos	2021	Comunicação
	2. Disponibilizar recursos que permitam a implementação e acompanhamento do Plano de Igualdade e Género	2.1. Definir responsabilidades pela implementação e monitorização do plano, bem como um orçamento para a realização das ações que materializam a sua implementação	Nomeação do Responsável	2021	Conselho de Administração
		2.2. Monitorizar o plano anualmente	Inclusão dos resultados do plano no Relatório do Governo Societário	2021	Área responsável pelo plano
Igualdade no acesso a emprego	3. Adotar medidas de discriminação positiva para as funções em que homens e mulheres se encontrem sub-representados	3.1. Incluir a temática da igualdade de Género no Plano de Formação	Nº de colaboradores presentes em formação	2021	Recursos Humanos
		3.2. Recolha de sugestões para a definição de medidas relativas à Igualdade de Género e Não Discriminação entre mulheres e homens	Respostas do questionário e respetivo tratamento de dados	2021	Recursos Humanos
Informação, comunicação e imagem	4. Disseminação de Boas Práticas ao nível da Igualdade de Género e Não Discriminação	4.1. Tornar publicas as políticas e procedimentos, no âmbito da Igualdade de Género, bem como Plano de Acção para a Igualdade.	nº de publicações	2021	Comunicação
		4.2. Desenvolver novas formas de divulgação do código de ética	Criação e divulgação de flyer	2021	Recursos Humanos / Comunicação
Conciliação trabalho, família e vida pessoal	5. Criar mecanismos e respostas facilitadoras das necessidades manifestadas pelos colaboradores/as nas diversas fases da sua vida	5.1. Inquérito de Satisfação de Colaboradores/as que inclua um grupo de questões sobre conciliação trabalho, família e vida pessoal	Questionário interno e respetiva análise e tratamento de dados.	2021	Recursos Humanos
		5.2. Desenvolvimento e promoção de ações e protocolos que facilitem a conciliação do trabalho com a vida familiar	Nº de ações propostas efetuadas para melhoria	2021	Recursos Humanos
		5.3. Constituição de um grupo de trabalho para apresentar propostas ao Conselho de Administração direcionadas à conciliação trabalho, família e vida pessoal	Nº de propostas efetuadas	2021	Grupo de Trabalho designado
		5.4. Implementação e certificação da empresa na norma de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional - NP 4552	Certificação da A.S.	2021	Todos os Departamentos
Prevenção da prática de assédio no trabalho	6. Alargar o âmbito às questões relacionadas com direitos humanos onde se insere a temática da IG	6.1 – Realização de Team Building	Eventos de Team Building	2021	Conselho de Administração

Santarém, 26 de Novembro de 2020

Ramiro Matos

Presidente do Conselho de Administração