



Águas de Santarém

A.S.

# **Plano para a Igualdade de Género**

## **Ano 2025**

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 para a Igualdade de Género da Empresa das Águas de Santarém, ora avante designada de A.S., 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 A.S. pretende também, ao implementar o plano para a igualdade de 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 à respetiva realidade empresarial;
  - c) Implementar e acompanhar o plano para a igualdade;

d) Avaliar o impacto das medidas executadas;

A 1 de agosto de 2017, através da Lei n.º 62/2017, 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 género e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional”

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

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

### **OBJETIVOS**

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

- Conhecer os indicadores de género da A.S.;
- 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 A.S. 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 (diagnóstico), recorrendo ao referencial Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas, da autoria da Parceria de Desenvolvimento do Projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas.

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.

A Administração da Empresa das Águas de Santarém reprovava qualquer forma de discriminação, seja em razão da raça, da etnia, do género, 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 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

Na elaboração do plano de formação, a A.S. 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 A.S. 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 A.S. 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 A.S. 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, cônjuges e descendentes.

A A.S. tem implementado e mantido um Sistema de Gestão da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, de acordo com a NP 4552.

### g) Prevenção da prática de assédio no trabalho

A A.S. 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 A.S. 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

Para o ano de 2025, a A.S. propõe manter algumas das medidas anteriormente implementadas, bem

como proceder à implementação de outras que sejam reconhecidas com relevante importância nesta matéria.

### **Período de Vigência**

O período de vigência do plano é o ano 2025.

### **Monitorização e Acompanhamento**

Por forma a assegurar o cumprimento do Plano, as medidas previstas são avaliadas e monitorizadas periodicamente.

Este acompanhamento é garantido de diversas formas, nomeadamente:

- Acompanhamento do Acordo de Empresa, em vigor desde 2018, resultante do diálogo Social com as Estruturas representativas dos Trabalhadores e das Trabalhadoras e da Organização.

- O Relatório e Contas, bem como o Relatório de Governo Societário, disponíveis no site da A.S. são parte integrante do presente documento, na medida em que anualmente reportam o balanço das iniciativas desenvolvidas e os indicadores de igualdade de género.

- A existência de um Sistema Integrado de Gestão (Qualidade, Ambiente, Segurança e Saúde no Trabalho, Sistema de Gestão da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, Sistema de Gestão do Bem-Estar e Felicidade Organizacional e do Sistema de Gestão de Responsabilidade Social Corporativa alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (RSC-ODS), exige uma monitorização periódica, rigorosa. A identificação e verificação do cumprimento da conformidade legal é extremamente relevante no âmbito da gestão dos sistemas. A consulta às partes interessadas, nomeadamente trabalhadores e trabalhadoras, tem sido uma importante ferramenta de auscultação, que tem permitido avaliar o conhecimento e a satisfação com as medidas adotadas, bem como de participação com sugestões de melhoria. São ainda realizadas entrevistas (confidenciais) aos trabalhadores e trabalhadoras, no âmbito das auditorias internas e externas aos sistemas de gestão. O resultado da monitorização dá resposta aos indicadores, integrados no sistema de gestão.

Santarém, 05 de dezembro de 2024

Maria Manuela Dinis  
Administradora Executiva

# PLANO PARA A IGUALDADE

**EMPRESA** A.S. - Empresa das Águas de Santarém - EM, S.A.

**IDENTIFICADOR** P-2024/820

**SETOR** Setor empresarial local

**DATA DE SUBMISSÃO** 11-09-2024

## CARACTERIZAÇÃO

	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
<b>FAIXA ETÁRIA</b>	15-24 anos	0	1
	25-34 anos	2	9
	35-44 anos	9	22
	45-64 anos	18	59
	>65 anos	4	0
<b>HABILITAÇÕES LITERÁRIAS</b>	Ensino básico	3	47
	Ensino secundário	9	30
	Ensino superior	17	18
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Orgãos de administração	1	2
	Orgãos de fiscalização	0	0
	Orgão sociais	0	0
	Dirigentes Superiores de 1º grau	0	0
	Dirigentes Superiores de 2º nível	0	0
	Direção Intermédia de 1º grau	1	3
	Direção Intermédia de 2º grau	2	3
	Pessoal Técnico Superior	9	10
	Coordenação Técnica	1	0
	Pessoal Assistente Técnico	14	10
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	5

# PLANO PARA A IGUALDADE

<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Pessoal Assistente Operacional	1	62
	Pessoal estagiário/a	0	0
<b>VÍNCULO CONTRATUAL</b>	Contrato de trabalho sem termo	28	86
	Contrato de trabalho a prazo	1	7
	Contrato de trabalho incerto	0	0
	Contrato com vínculo de trabalho temporário	0	0
	Outras situações( prestação de serviços)	0	0



# PLANO PARA A IGUALDADE

## MEDIDAS

**DIMENSÃO:** Igualdade no acesso ao emprego

**SUBDIMENSÃO:** Não renovação de contratos a termo

### 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	Procedimento para assegurar que a empresa substitui temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos	Direção de Pessoas e Organização	Direção de Pessoas e Organização	0	Prazo	Dezembro 2025	Até ao momento a empresa sempre garantiu o regresso após o gozo dos direitos.

# 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	Direção de Pessoas e Organização	Direção de Pessoas e Organização	0	N.º de novos protocolos	2	

## SUBDIMENSÃO: Meia jornada

### Prevenção de práticas discriminatórias

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	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa concede a modalidade de meia jornada a pedido de trabalhador ou trabalhadora – i) com 55 anos ou mais e que tenha netos/as com idade inferior a 12 anos; ou ii) que tenha filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica	Direção de Pessoas e Organização	Direção de Pessoas e Organização	3500	Manutenção da Certificação NP4552	Dezembro 2025	