

# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2023



## **ENQUADRAMENTO**

---

A Empresa Águas do Norte (Grupo Águas de Portugal) é uma empresa de capitais exclusivamente públicos. A sua Missão é de conceber, construir, explorar e gerir o sistema multimunicipal de abastecimento de água e de saneamento do Norte de Portugal e o sistema de águas da região do Noroeste, num quadro de eficiência e sustentabilidade económica, social e ambiental, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos e para o desenvolvimento socioeconómico da região.

A Resolução de Conselho de Ministros n.º 19/2012 determina a obrigatoriedade de adoção, em todas as atividades do sector empresarial do estado, de planos para a igualdade, tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

O n.º 2 do artigo 50.º do Decreto-Lei n.º 133/2013 de 3 de outubro determina igualmente que as empresas públicas adotem planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Com a publicação da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, foi estabelecido 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.

Nos termos previstos nos artigos 10.º e 11.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, foi publicado o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina:

- os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa;
- os termos da articulação de competências entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego; e
- a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n. 1 e 2 do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

Pretende-se com este Plano dar cumprimento ao previsto no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

## **POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÉNERO**

---

A igualdade entre mulheres e homens significa a igual oportunidade de participação de homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada. Está consagrada na Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 13º, e constitui um princípio fundamental do direito comunitário considerado no artigo 2º do Tratado da Comunidade Europeia.

Na sua dimensão laboral, este princípio traduz-se na:

- **Igualdade de oportunidades** no acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira;
- **Participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e na vida familiar**, nomeadamente no que respeita à necessidade de ausência ao trabalho por licença de maternidade e/ou paternidade e para prestação de cuidados a pessoas dependentes.

Uma política de igualdade de género e de conciliação das obrigações profissionais e familiares é, não só um fator de desenvolvimento que permite eliminar e promover um melhor aproveitamento dos recursos humanos, mas também uma componente necessária à evolução das sociedades.

A Águas do Norte, SA, empresa que integra o Grupo Águas de Portugal, reconhecendo a importância e a mais-valia de uma participação equilibrada dos homens e das mulheres nas atividades profissionais bem como na vida familiar, pretende, com esta política, dar o seu contributo ativo para a implementação das melhores práticas de promoção da igualdade na sociedade.

Os princípios orientadores desta política são:

I. **Estratégia, Missão e Valores** – Deve ser assumida a transversalidade do Princípio da Igualdade através da sua inclusão na estratégia e nos planos de atividade da empresa e deverá materializar-se na definição, ao nível da política de recursos humanos, de medidas e metas concretas a atingir quanto à igualdade entre trabalhadores e trabalhadoras.

II. **Igualdade de Tratamento e de Oportunidades** – Devem implementar-se políticas e práticas de recursos humanos que garantam a igualdade de oportunidades em todas as vertentes da relação laboral, nomeadamente no que respeita ao recrutamento e seleção, avaliação de desempenho, remunerações, gestão de vínculos e progressão na carreira. Deve ser divulgada informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de igualdade, não discriminação, maternidade e paternidade.

III. **Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional** – Devem implementar-se políticas e práticas flexíveis de organização do trabalho, que promovam o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras. Deve ser dada atenção especial a quem viva situações familiares especiais, como sejam as famílias monoparentais, trabalhadoras/es com filhos/as portadores/as de deficiência ou com doenças crónicas, trabalhadoras/es com netos/as que sejam filhos/as de mães/pais adolescentes, entre outros casos.

IV - **Prevenção da prática de assédio no trabalho** - Devem implementar-se políticas e práticas que garantam a prevenção e o combate ao assédio no trabalho, nomeadamente prevenção de prática de ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora.

V. **Diálogo Social e Participação** – Os trabalhadores e as trabalhadoras devem ser chamados a participar na definição, implementação e avaliação das medidas relativas à igualdade de género, conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar e proteção da

maternidade e da paternidade. Esta participação acrescenta valor às empresas ao nível da capacidade de integração e motivação dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras.

VI. **Formação Inicial e Contínua** – Deve ser dado amplo conhecimento sobre os temas relacionados com a igualdade, não discriminação e equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional, através de ações de formação e/ou de sensibilização, incluindo no acolhimento a novos trabalhadores/as, garantindo igual acesso à informação a todos os trabalhadores e trabalhadoras.

VII. **Comunicação e Imagem** – Deve utilizar-se uma linguagem (escrita, não escrita e imagens) neutra, inclusiva e não discriminatória nos processos de comunicação internos e externos. Não devem ser utilizadas terminologias e/ou formas gramaticais que provoquem impactos diferenciados sobre homens e mulheres.

## **OUTROS INSTRUMENTOS DE IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS**

---

Para além da referida política específica, a existência de um conjunto de políticas de Recursos Humanos, não discriminatórias, a política de Integridade, o próprio Código de Conduta e Ética, o Acordo Coletivo de Trabalho, as certificações na norma de Responsabilidade Social SA8000, solidificam esta temática.

Atento às iniciativas em áreas sensíveis com os direitos humanos, as práticas laborais, a proteção do ambiente e a transparência, em 2009 o Grupo AdP adere ao *Global Compact*, e desde então reforça anualmente o seu compromisso com os princípios assumidos.

No seguimento do diagnóstico dos Riscos Psicossociais realizado na Águas do Norte pela empresa Outcome, em abril de 2021, foi apresentado, um Plano de Intervenção a 2 anos orientado para o bem-estar, gestão do stresse e com vista à promoção de ações de saúde e bem-estar customizadas e específicas para cada Direção/Departamento, dando os passos certos para a melhoria da qualidade de vida em contexto laboral.

As principais áreas alvo de melhoria e o público-alvo principal são as exigências laborais, saúde e bem-estar, conflito trabalho/família, confiança horizontal e relações entre pares, insegurança laboral, compromisso face ao local de trabalho.

A Águas do Norte, S.A., tem vindo a promover seminários no âmbito da Semana dos 3 S's (Segurança e Saúde, Sempre), com objetivo de por um lado de assinalar e valorizar a Prevenção, a Segurança e a Saúde no Trabalho bem como valorizar e disseminar a Política de igualdade de género e de conciliação das obrigações profissionais e familiares.

Alinhado com esta estratégia, o Grupo Águas de Portugal estabeleceu uma Política de Igualdade de Género à qual a Águas do Norte vem dando resposta através da implementação de medidas tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminando discriminações e permitindo a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional. As organizações, no futuro próximo, devem encarar o desafio da conciliação de uma forma séria e estruturada, pois só assim é que será possível atrair e reter talento que lhes permita enfrentar os desafios da digitalização.

## CARATERIZAÇÃO ÁGUAS DO NORTE (2021)

A 31 de dezembro de 2021, o número total de colaboradores/as era de 602 no ativo, 154 mulheres (26%) e 448 homens (74%).

Quadro I - Número total de trabalhadores/as no ativo por empresa (2021)

Número total de trabalhadores/as no ativo por empresa (2021)	Mulher	Homem	Total
Águas do Norte	154	448	602

Quadro II - Número total de trabalhadores/as no ativo por categoria profissional (2021)

Caracterização por categoria profissional	Mulher	Homem
Chefias de 1ª linha	4	7
Chefias intermédias	30	49
Técnicos superiores ou equiparados	84	56
Técnicos	33	49
Técnicos operacionais	3	287

## PLANO

Corporizando os princípios enunciados na Política de Igualdade de Género, apresenta-se de seguida o Plano da Águas do Norte S.A., que visa a implementação de um conjunto de medidas tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Este Plano para a Igualdade encontra-se estruturado em 7 áreas agregadoras:

- Estratégia, Missão e Valores;
- Igualdade no acesso a emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação Entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

Estas 7 dimensões compreendem várias medidas de intervenção, às quais se associam o estado de implementação e as entidades/órgãos responsáveis pela sua execução.

**Plano** - Ver anexos

## PERÍODO DE VIGÊNCIA

---

O período de vigência do plano é de janeiro a dezembro de 2023.

## MONITORIZAÇÃO

---

As medidas previstas no Plano de Igualdade de Género são avaliadas e monitorizadas periodicamente pela Águas do Norte S.A. de forma a assegurar o seu cumprimento e a identificar oportunidades de melhoria.

Este acompanhamento é assegurado de diversas formas, nomeadamente:

- Pela Equipa de Desempenho Social (EDS), acometida das seguintes funções:
  - Monitorizar continuamente o cumprimento dos requisitos da norma SA8000 e a implementação efetiva do sistema de gestão de responsabilidade social no cumprimento da política da empresa;
  - Implementa ações para tratar eficazmente os riscos identificados (procedimento de Identificação e Avaliação de Riscos Sociais), de acordo com a Matriz de Perigos e Avaliação de Riscos;
  - Verifica a eficácia das ações para mitigar ou minimizar os riscos identificados, evidenciando esta na Matriz de Perigos e Avaliação de Riscos;
  - Analisa informações provenientes das partes interessadas e assegura o seu tratamento;
  - Participa nas auditorias internas e externas ao sistema de gestão de responsabilidade social;
  - Acompanha o tratamento das auditorias internas e externas realizadas;
  - Acompanha e tratar as não conformidades relacionadas com a SA 8000;
  - Aplica semestralmente Lista de verificação dos requisitos da Responsabilidade Social, reportando os resultados à administração;
  - Realiza reuniões semestrais para analisar dados e identificar ações potenciais para reforçar o desempenho social.
  - Recolher necessidades, preocupações, expetativas, sugestões e melhorias, e analisá-las e consolidá-las de modo a poderem ser sujeitas à consideração superior ou à consideração geral dos restantes colaboradores, conforme aplicável;
  - Monitorizar, identificar e priorizar os potenciais riscos para a conformidade com a norma SA8000, elaborando anualmente um Relatório de Desempenho Social contendo a avaliação de risco das atuais e potenciais não conformidades à norma SA8000 e resumindo as ações desencadeadas;
  - Monitorizar a implementação das ações propostas nos Relatórios de Desempenho Social.

Complementarmente às funções definidas pela EDS a Área Sustentabilidade Empresarial elabora semestralmente um Relatório de Desempenho Social contendo a avaliação de risco das atuais e potenciais não conformidades à norma SA8000 e resumindo as ações desencadeadas;

O Relatório e Contas, consolidados, bem como o Relatório de Governo Societário são parte integrante do presente documento, na medida em que anualmente reportam o balanço das iniciativas desenvolvidas e os indicadores de igualdade de gênero.

O Acordo Coletivo de Trabalho, em vigor desde 2018, resultante do Diálogo Social com as Estruturas representativas dos Trabalhadores e das Trabalhadoras e da Organização, salvaguarda no Capítulo IV, a Igualdade e a não-discriminação.

A existência de um sistema robusto de Gestão Integrado (Responsabilidade Social, Qualidade, Segurança, Ambiente, Energia e Gestão de Ativos) exige uma monitorização periódica, rigorosa. A identificação e verificação do cumprimento da conformidade legal é um tema extremamente relevante no âmbito da gestão do sistema.

A consulta a stakeholders (ex. survey, entrevistas) nomeadamente dos trabalhadores e das 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.

A realização de auditorias interna e externas regularmente, sendo que anualmente uma das auditorias externas no âmbito da Responsabilidade Social é realizada sem aviso prévio da organização, é outro fator de monitorização muito relevante. Durante as auditorias externas da Responsabilidade Social são realizadas entrevistas (confidenciais) aos trabalhadores e trabalhadoras. O resultado da monitorização dá resposta aos indicadores, integrados no sistema de gestão.

## **DOCUMENTOS ASSOCIADOS**

---

POL2 - Política de Igualdade entre Mulheres e Homens

Anexo I – Monitorização do Plano de Igualdade 2022

Anexo II – Autodiagnóstico para a igualdade entre mulheres e homens na Águas do Norte

Anexo III – Medidas a implementar em 2023