

# PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2021



## 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.º 1 e 2 do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

A Águas do Norte, deve até à conclusão do processo de adequação do SIOE que permita o carregamento dos planos para a igualdade anuais, enviar os planos à CITE por correio eletrónico, utilizando, para o efeito, o seguinte email: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt). Pretende-se com este Plano dar cumprimento ao previsto no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho e ao Despacho Normativo n.º 10-A/2020, de 10 de setembro, DR de 15 de setembro, que prorroga os prazos previstos no n.º 4 do artigo 3.º e no n.º 2 do artigo 5.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

## CARATERIZAÇÃO ÁGUAS DO NORTE (2019)

---

A 31 de dezembro de 2019, o número total de colaboradores/as era de 557 no ativo, 150 mulheres (27%) e 407 homens (73%).

Quadro I - Número total de trabalhadores/as no ativo por empresa (2019)

Número total de trabalhadores/as no ativo por empresa (2019)	Mulher	Homem	Total
Águas do Norte	150	407	557

Quadro II - Número total de trabalhadores/as no ativo por categoria profissional (2019)

Caracterização por categoria profissional	Mulher	Homem
Chefias de 1ª linha	4	7
Chefias intermédias	27	49
Técnicos superiores ou equiparados	73	50
Técnicos	42	84
Técnicos operacionais	4	217

## 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, 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.

Neste sentido, 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.

A NP 4552:2016 Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal é um importante instrumento para a solidificação desta temática bem como para a disseminação desta política de igualdade de género pelo que a Águas do Norte candidatou-se ao COMPETE 2020 Aviso N.º 03/SAMA2020/2019 - SATDAP - Capacitação da Administração Pública, projeto "SISTEMA DE APOIO À TRANSFORMAÇÃO DIGITAL DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA"

A conciliação da vida profissional, familiar e pessoal é uma das prioridades estabelecidas pela Comissão Europeia, no âmbito da igualdade entre homens e mulheres, existindo atualmente um grande enfoque neste tema a nível nacional. Em Portugal, foi definida a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», tendo sido definido um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens, com objetivos, medidas concretas e respetivos indicadores.

Este Aviso propõe dar resposta à iniciativa **3 em Linha – Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019**, e tem como objetivo central estabelecer os termos e condições subjacentes à consecução da operação «Gestão da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal com base na norma portuguesa NP 4552:2016», que visa promover um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, designadamente:

- Uma efetiva igualdade entre homens e mulheres e para uma cidadania plena;
- A realização de escolhas livres em todas as esferas da vida;
- Uma melhor gestão do tempo profissional e pessoal;
- O aumento da satisfação pessoal com repercussão positiva na produtividade;
- A diminuição do absentismo;
- Um melhor clima dentro da organização.

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.

## PLANO

---

Corporizando os princípios enunciados na Política de Igualdade de Género, apresentamos de seguida o Plano da AdP SGPS, 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 anexo I - Plano Igualdade de Género 2021 - Medidas Implementadas e a implementar

## PERÍODO DE VIGÊNCIA

---

O período de vigência deste plano termina a 31 de dezembro de 2021.

## AVALIAÇÃO E MONITORIZAÇÃO

---

As medidas previstas no Plano de Igualdade de Género são avaliadas e monitorizadas periodicamente pela AdNorte 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, 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, ver ponto da monitorização do desempenho social;
  - Assegura a conformidade com todos os aspetos desta norma;
  - 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, expectativas, 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 género.

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 - Plano Igualdade de Género 2021 - Medidas Implementadas e a implementar