

# PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO 2023-2025

24 de abril de 2023

---

ÁGUAS E ENERGIA DO PORTO, E.M.

REVISÃO 01

# FICHA TÉCNICA

**Nome:**

Plano de Igualdade de Género 2023-2025

Data de aprovação Conselho de Administração:

24 de abril de 2023

**CMPEAE – EMPRESA DE ÁGUAS E ENERGIA DO  
MUNICÍPIO DO PORTO, EM**

Pessoa Coletiva: 507 718 666

Sede: Rua Barão de Nova Sintra, 285 4300-367 Porto

Telf.: 22 519 8 00

E-mail: [geral@aguasdoporto.pt](mailto:geral@aguasdoporto.pt)

[www.aguasdoporto.pt](http://www.aguasdoporto.pt)

# ÍNDICE

1. Enquadramento
  - 1.1. Caracterização da Empresa
  - 1.2. Equipa de Projeto
  - 1.3. Diálogo Social e Participação
  - 1.4. Comunicação e Divulgação
2. Políticas e Instrumentos de Igualdade de Género
  - 2.1. Código de Conduta
  - 2.2. Acordo de Empresa
  - 2.3. Autodiagnóstico
3. Plano de Ação
4. Monitorização e Revisão

## 1. ENQUADRAMENTO

Igualdade de Género é um direito fundamental expressamente consagrado na Constituição da República Portuguesa, nomeadamente no Artigo 13.º - (Princípio da igualdade). Porém, as desigualdades inerentes ao papel do homem e da mulher ao nível dos seus direitos, responsabilidades e oportunidades determinam um longo caminho a percorrer para uma igualdade de género efetiva em todos os aspetos da vida em sociedade.

Perante esta realidade, a igualdade de género afigura-se como um dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) previstos na Agenda 2030 das Nações Unidas que procura mobilizar esforços globais à volta de um conjunto de objetivos e metas comuns, entre os quais o ODS 5 com o objetivo de alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas.

Em Portugal, no ano de 2017 através da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, 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, é enunciado que as entidades do setor público empresarial devem, anualmente, “elaborar planos para a igualdade que promovam 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”.

Ciente da sua responsabilidade neste objetivo, a Águas e Energia do Porto, EM (AEdP) reflete nos seus modelos de gestão a defesa da Igualdade, estabelecendo em vários instrumentos internos o princípio da “Não Discriminação e Igualdade de Tratamento”, concretamente no Código de Conduta e no Acordo de Empresa.

Enquanto signatária da Carta de Princípios do BCSD Portugal (Carta), a AEdP assume também um compromisso para o desenvolvimento de um futuro sustentável para Portugal, baseado em seis princípios: Conformidade Legal & Conduta Ética; Direitos Humanos; Direitos Laborais; Prevenção, Saúde e Segurança; Ambiente; e Gestão.

Não obstante, no sentido de dar cumprimento a uma obrigação legal, a AEdP desenvolveu especificamente em matéria de Género, um Plano de Igualdade, com o objetivo de definir um conjunto de medidas a implementar para atingir as metas a que se compromete em matéria de Igualdade de Género nos 5 Eixos de intervenção:

- Promoção da igualdade no acesso ao emprego;
- Promoção da igualdade nas condições de trabalho: remuneração, desenvolvimento e progressão de carreira;
- Proteção da parentalidade e assistência à família;

- Promoção da conciliação da vida pessoal com a vida profissional;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

Em 2023, pretende-se através da revisão do Plano de Igualdade de Género, dar continuidade à promoção de um ambiente de trabalho desprovido de práticas discriminatórias e no qual Mulheres e Homens tenham, em todas as fases da sua relação laboral, igualdade de oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional, suportadas por políticas transparentes e baseadas na meritocracia, facilitadoras da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Esta revisão resulta de um diagnóstico ao contexto interno atual, de acordo com a seguinte metodologia:

- identificação de procedimentos, processos e práticas suscetíveis de promover desigualdades e enviesamentos de género;
- monitorização de indicadores;
- identificação de oportunidades de melhoria;
- definição dos objetivos, medidas e metas para o Plano de 2023-2025.

### 1.1. Caracterização da Empresa

A AEdP é uma entidade empresarial local de âmbito municipal dotada de autonomia estatutária, administrativa e financeira, constituída em outubro de 2006, cujo capital social é detido, na sua totalidade, pela Câmara Municipal do Porto.

O seu objeto social corresponde à gestão integrada e sustentável de todo o ciclo urbano da água no Município do Porto, designadamente, a distribuição de água (sistema em baixa), a drenagem e tratamento de águas residuais (sistemas em baixa e em alta), a drenagem de águas pluviais, a gestão das linhas de água (rios e ribeiras urbanas), a promoção da educação ambiental e da sustentabilidade; tendo sido alargado, em 2020, à gestão da energia, visando a definição de uma estratégia energética municipal integrada e, mais recentemente, foi consolidada a gestão da frente marítima no Município do Porto.

A AEdP é uma das maiores empresas portuguesas de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais, servindo 163 808 clientes e um equivalente populacional de 500 000 habitantes. Todos os dias são fornecidos, em média, 49 154m<sup>3</sup> de água aos portuenses.

Conta na sua estrutura funcional com Direções, Unidades, conforme organograma infra.

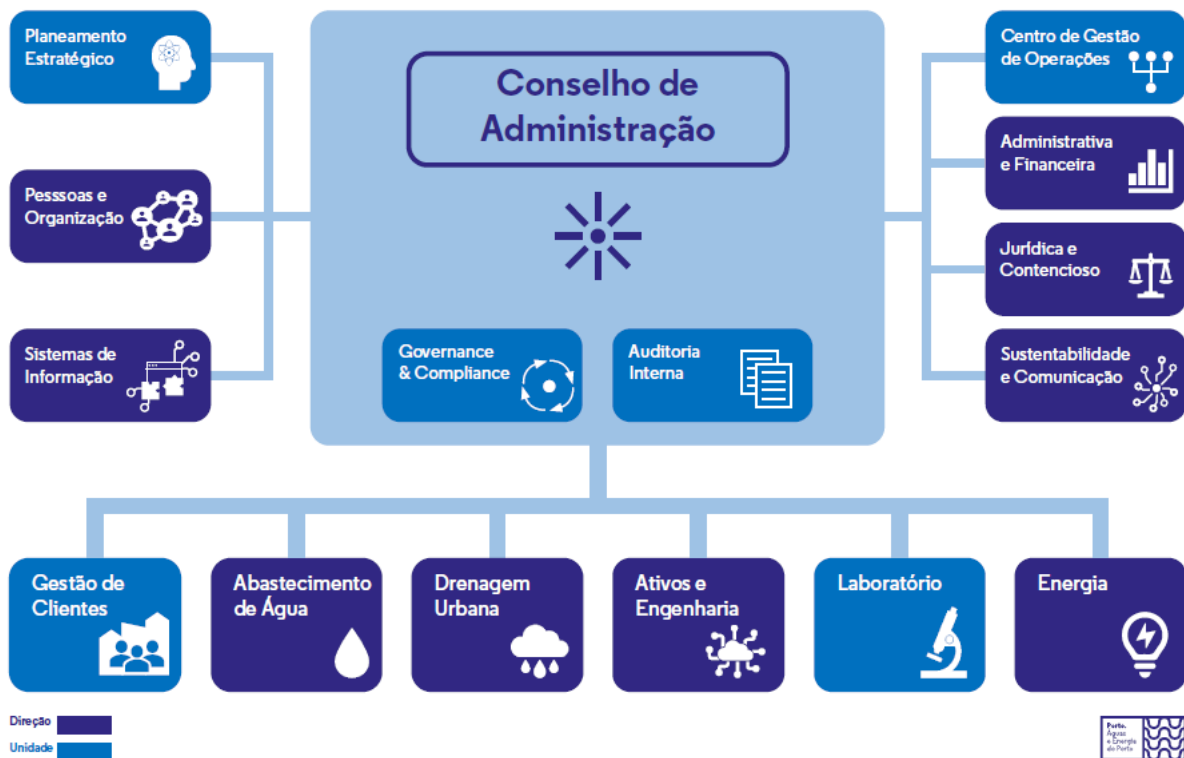


FIGURA I | ORGANOGRAMA

### Missão

Valorizar o ciclo urbano da água e promover a gestão energética integrada da Cidade, com sustentabilidade económica, ambiental e social, prestando serviços de excelência aos Clientes e à Comunidade.

### Visão

Ser uma empresa de utilities de Água e Energia de referência e reconhecimento internacional.

### Valores

- Excelência organizacional

Procura permanente da eficácia (criação de valor e realização da missão), do desenvolvimento das Pessoas e da Organização (aproveitando todo o potencial existente), e do empenho de todos em contribuir para o Projeto de Empresa, com atitude de superação, fomentada pela atuação da liderança em todos os níveis da Empresa.

- Integridade

*Atuação com transparência, responsabilidade e retidão, cumprindo todas as condutas próprias da Empresa (formais ou informais), gerando confiança e segurança em todos os stakeholders.*

- *Melhoria contínua*

*Incorporação de mudanças sistemáticas, e de adaptações necessárias, com espírito de inovação, que permitam encontrar soluções competitivas e aumentar a eficiência e a qualidade do serviço.*

- *Cooperação*

*Atuação orientada para os resultados de equipa, demonstrando atitude de entreajuda, visando a realização da Missão da Empresa e o cumprimento dos seus Objetivos.*

## 1.2. Equipa de Projeto

A AEdP, reconhecendo a importância e a mais-valia de uma participação equilibrada de Mulheres e Homens nas atividades profissionais bem como na vida familiar, definiu uma equipa de projeto, em áreas transversais à organização, que funcionará como um ativo para a implementação das melhores práticas de promoção da igualdade em todas as áreas e eixos de intervenção da AEdP:

- ✓ CA – Conselho de Administração
- ✓ DJC – Direção Jurídica e de Contencioso
- ✓ DPO – Direção Pessoas e Organização
- ✓ PE - Planeamento Estratégico

Esta equipa é responsável por monitorizar continuamente o cumprimento do plano; recolher necessidades, preocupações, expectativas e sugestões, analisá-las e consolidá-las e assegurar o seu tratamento; reunir trimestralmente ou quando necessário, registando e acompanhando os assuntos tratados bem como ações desencadeadas, sejam corretivas ou de melhoria; reunir semestralmente com a Administração para reporte do cumprimento do Plano.

## 1.3. Diálogo Social e Participação

Os(as) Colaboradores(as) devem ser chamados(as) 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. A participação e auscultação dos Colaboradores(as) deve ser um processo ágil e confiável de fazer chegar as suas necessidades e expectativas para que estas possam desencadear mudanças ou ações que as satisfaçam.

A promoção do diálogo social é fomentada na AEdP, e concretizada através de reuniões mensais com a Comissão de Trabalhadores e os Representantes dos Trabalhadores em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho. Existe igualmente uma prática de proximidade que favorece que todos os Colaboradores(as) sejam recebidos pela Direção de Pessoas e Organização sempre que assim desejarem.

No âmbito deste Plano, os Colaboradores(as) da AEdP são chamados a participar na definição, implementação e avaliação das medidas aqui inscritas, através da consulta direta à Comissão de Trabalhadores. Tal como acontece de forma geral com todas as medidas e iniciativas que afetam direta ou indiretamente os Colaboradores(as) desta organização.

Esta consulta e participação são fundamentais na medida em que permitem adequar as medidas às necessidades e expectativas dos Colaboradores(as) por elas abrangidos, garantindo alinhamento e compromisso no atingimento dos resultados esperados e na criação de uma cultura mais igualitária, inclusiva e diversa, com valor acrescentado para todas as partes envolvidas.

#### **1.4. Comunicação e Divulgação**

O Plano de Igualdade de Género encontra-se publicado no site <https://www.aquasdoporto.pt/> e no portal do(a) Colaborador(a) para consulta direta.

O tema da Igualdade, Inclusão e Diversidade faz parte da formação de Acolhimento e Integração dada a todos(as) os(as) Colaboradores(as) quando iniciam funções na AEdP e deve ser objeto de comunicação e sensibilização a todo o universo da empresa, de forma contínua, de acordo com as metas definidas no presente plano, utilizando uma linguagem (escrita, não escrita e imagens) neutra, inclusiva e não discriminatória, reforçando uma cultura interna que corresponda a estas preocupações.

## **2. Políticas e Instrumentos de Igualdade de Género**

Considerando a importância do contributo das organizações para uma sociedade plenamente democrática e inclusiva, bem como a relevância da diversidade para o equilíbrio e crescimento da sua atividade, a AEdP incorpora nas suas práticas de gestão de pessoas a salvaguarda destes valores. Concretamente, o compromisso da AEdP face à temática da igualdade de género está presente desde logo nos documentos de conhecimento público que orientam e suportam a sua forma de estar:



## 2.1. Código de Conduta

O Código de Conduta da AEdP e das suas pessoas, é o alicerce que sustenta o crescimento e o fortalecimento da AEdP, sendo inspirado nos princípios de gestão e valores do Município do Porto.

Este Código estabelece as regras que devem nortear as relações da empresa com os(as) seus(uas) Colaboradores(as), com os(as) seus(uas) clientes, fornecedores, prestadores de serviços e com a comunidade em geral, nas suas atividades comerciais, institucionais e sociais e espelha os valores e os princípios que constituem símbolos de identidade da AEdP.

É composto por um conjunto de diretrizes de conduta moral e ética, pelo qual se devem pautar as suas ações e decisões da AEdP, sempre defendendo o compromisso de uma postura responsável e transparente, nomeadamente no que diz respeito à *Não Discriminação e Igualdade de Tratamento, em função da raça, género, incapacidade, deficiência, preferência sexual, convicções políticas ou ideológicas, religião, instrução, estado civil, entre outros*, como se evidenciam nas normas que em seguida se transcrevem:

(...)

### **Artigo 5.º | Valores**

*Para dar cumprimento à sua missão, a AdP, definiu como pilares de atuação os seguintes valores:*

- a) *Sentido de Serviço Público: observância de Um conjunto de princípios éticos e de normas de conduta por parte dos colaboradores em funções públicas, visando assumir e difundir a cultura ética da empresa e o sentido de serviço público que prestam;*
- b) *Equidade: promover a equidade social, económica, cultural e de género como condições vitais para a afirmação dos direitos humanos das gerações presentes e futuras;*
- c) *Sustentabilidade: a cultura organizacional da empresa assenta no equilíbrio entre o desenvolvimento económico, a proteção ambiental e a responsabilidade social, criando valor para os seus clientes e restantes partes interessadas;*
- d) *Transparência: a empresa privilegia um relacionamento transparente com todas as partes interessadas e adota estratégias e desenvolve ações em sintonia com elevados padrões de ética. Entende que o comportamento ético é uma responsabilidade de todos, todos os dias e em tudo o que faz;*
- e) *Confiança: agir com responsabilidade e ética e construir uma relação de confiança com os clientes e demais partes interessadas são princípios essenciais para estabelecer uma relação produtiva e mutuamente vantajosa;*
- f) *Inovação: o desenvolvimento e aplicação de soluções diferenciadoras e mais adequadas aos interesses dos clientes é o objetivo da estratégia de atuação;*

g) *Excelência: exigindo o melhor de todos os seus colaboradores, a empresa trabalha para antecipar e satisfazer as necessidades e expectativas dos seus Clientes, Fornecedores e restantes Stakeholders, procurando melhorar a qualidade dos serviços prestados em cada oportunidade.*

(...)

#### **Artigo 19.º | Proibição do Assédio no Trabalho**

1. *A AdP reprová e reprimirá através de procedimento disciplinar qualquer comportamento indesejado, nomeadamente aqueles baseados em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ou no próprio trabalho com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger, afetar a dignidade, ou de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.*
2. *Nenhum colaborador da AdP, que comunicar ou impedir atos de assédio no trabalho, procedendo de acordo com critérios de razoabilidade e prudência, poderá ser, por esse fato, prejudicado a qualquer título.*

#### **Artigo 20.º | Não Discriminação e Igualdade de Tratamento**

1. *A AdP e os seus colaboradores não praticarão qualquer tipo de discriminação, baseada em critérios como raça, género, incapacidade, deficiência, preferência sexual, convicções políticas ou ideológicas, religião, instrução, estado civil, entre outros.*
2. *Os colaboradores da AdP deverão atuar com cortesia, tolerância, respeito e abster-se de qualquer comportamento que possa ser tido como ofensivo.*

#### **Artigo 21.º | Igualdade de Género**

*A AdP garantirá uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminando discriminações, facilitando a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional e adotando medidas que conduzam ao objetivo plural de mulheres e de homens nos cargos de chefia e de direção, respeitando os normativos que garantem a representação equilibrada destes.*

(...)

## **2.2. Acordo de Empresa**

A AEdP, enquanto empresa do municipal, e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, assinaram um Acordo de Empresa que garante o diálogo social entre empresas e trabalhadores na construção de pontes para a concretização do objeto social da empresa. Este acordo consagra, no capítulo II, os Direitos de Personalidade, e, no capítulo III, os Direitos, Deveres e Garantias da

AEdP e dos trabalhadores, nas suas mais diversas aplicações dentro da organização, incluindo a proibição clara da prática de assédio, com a seguinte transcrição:

(...)

## **CAPÍTULO II**

### **Direitos de personalidade**

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho**

1. *O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou desenvolvimento profissional e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.*
2. *O direito referido no número anterior respeita, designadamente:*
  - a) *A critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer área da empresa e a todos os níveis hierárquicos;*
  - b) *A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;*
  - c) *A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;*
  - d) *A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.*
3. *O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:*
  - a) *De disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;*
  - b) *De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*

## **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

### **Proibição de discriminação**

1. *A AEdP não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no número 1 da cláusula anterior.*
2. *Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.*
3. *São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.*
4. *Cabe ao trabalhador que alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo à AEdP provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.*
5. *O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.*
6. *É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.*

## **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

### **Indemnização por ato discriminatório**

*A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.*

## **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

### **Proibição de assédio**

1. *Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de*

*discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.*

- 2. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.*
- 3. Se a violação do disposto nos números anteriores decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afetado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da AEdP, que deverão desencadear todos os procedimentos necessários para o apuramento dos factos e, sempre que se apure matéria disciplinar, agir disciplinarmente contra o infrator, tudo sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes por parte do trabalhador afetado.*
- 4. À prática de assédio aplica-se o disposto na cláusula anterior.*

### **CAPÍTULO III**

#### **Direitos, Deveres e Garantias da AEdP e dos trabalhadores**

##### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

###### **Deveres gerais das partes**

- 1. A AEdP e o trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.*
- 2. Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.*

##### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

###### **Deveres da AEdP**

- 1. A AEdP deve, nomeadamente:*
  - a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;*
  - b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;*
  - c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;*
  - d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;*

- e) *Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;*
  - f) *Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;*
  - g) *Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;*
  - h) *Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;*
  - i) *Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;*
  - j) *Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.*
  - k) *Cumprir as disposições do presente AE;*
  - l) *Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou proibidos pelas regras deontológicas aplicáveis ou que violem normas de segurança;*
  - m) *Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos de trabalho imprescindíveis ao desempenho das respetivas funções;*
  - n) *Facultar a consulta do processo individual do trabalhador, sempre que o próprio, ou alguém por si mandatado, o solicite;*
  - o) *Emitir, a solicitação do trabalhador, em qualquer altura e mesmo após a cessação de funções ao serviço da AEdP, certificado de trabalho de que conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à situação profissional (estas últimas desde que expressamente solicitadas pelo trabalhador);*
  - p) *Levar em consideração, sempre que tal se justifique e seja possível, as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, que afete ou possam vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência da AEdP;*
2. *Na organização da atividade, a AEdP deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.*

3. A AEdP deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4. A AEdP deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno, consagrar no mesmo, toda essa legislação.

(...)

De forma geral, estes dois instrumentos definem os direitos e garantias em matéria de igualdade, que é salvaguardada em instrumentos específicos associados a processos e procedimentos específicos em áreas que possam ser suscetíveis de risco nestas matérias, de acordo com os diferentes Eixos de intervenção do presente Plano de Igualdade de Género.

### 2.3. Autodiagnóstico

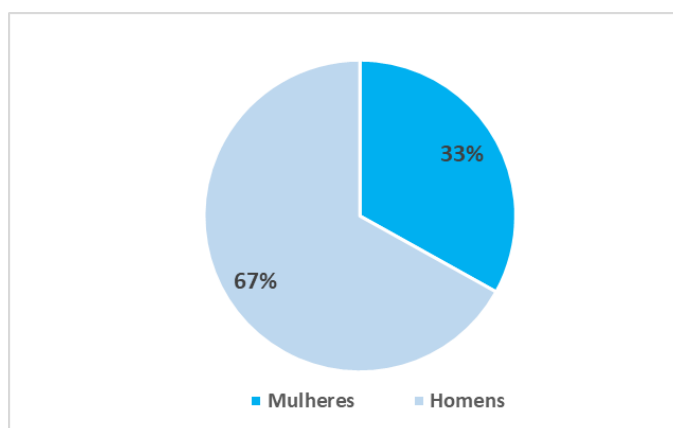
A empresa tem um histórico de predominância de colaboradores Homens, em grande parte devido às atividades desenvolvidas serem desempenhadas por operacionais. No entanto, tem vindo a refletir-se uma mudança gradual, sendo que o género com menor representatividade está a subir ao nível dos cargos técnicos e de gestão na organização.

Em 31 de dezembro de 2022, o quadro de pessoal da Águas e Energia do Porto, EM, era constituído por 547 colaboradores(as), 181 Mulheres e 366 Homens. O Órgão Executivo da AEdP era constituído por uma Mulher e um Homem, o que se mantém à data atual.

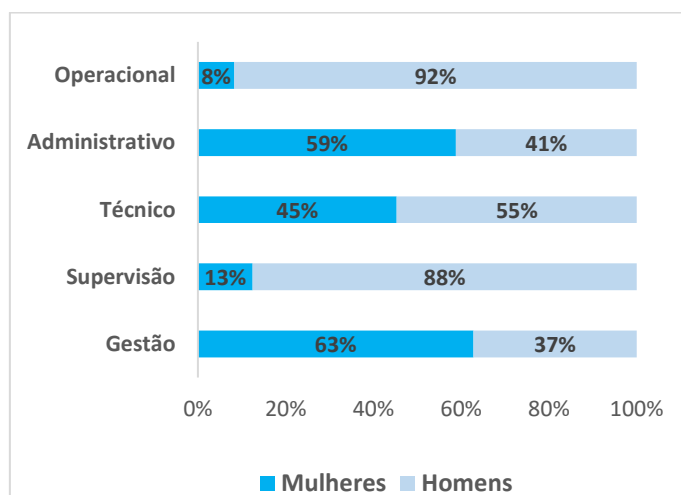
N.º de Colaboradores(as) a 31 de dezembro de 2022:

Grupo Funcional	Mulheres	Homens	Total
Gestão	27	16	43
Supervisão	3	21	24
Técnico	73	88	161
Administrativo	60	42	102
Operacional	18	199	217
<b>Total</b>	<b>181</b>	<b>366</b>	<b>547</b>

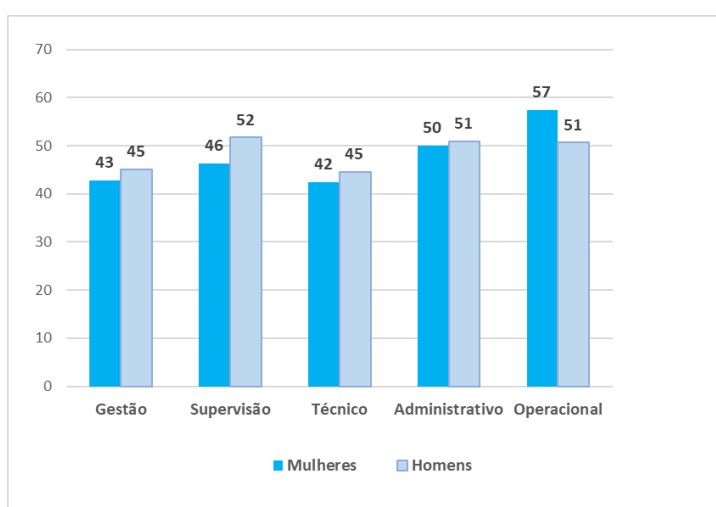
### Distribuição por Género:



### Distribuição por Género e Grupo funcional:



### Média de Idades por Género e Grupo Funcional





- **Eixo 1 - A promoção da igualdade no acesso ao emprego**

Os procedimentos associados ao Recrutamento e Seleção na AEdP assentam nos princípios da igualdade e não discriminação em função do género, proibindo a discriminação de tratamento dos(as) candidatos(as) a emprego e estágios. Os processos de recrutamento são divulgados em diferentes meios de comunicação, de modo a abranger um maior número de potenciais candidatos(as), utilizando uma linguagem inclusiva que identifica a aceitação de candidaturas de ambos os géneros (M/F).

A seleção dos candidatos(as) nas diferentes fases do processo, baseia-se no cumprimento dos requisitos do perfil pretendido, com critérios objetivos e transparentes, independentemente da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, nacionalidade, origem étnica ou raça, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical entre outras variáveis dos candidatos. A par disso, a apresentação de lista resumida ao cliente interno, para seleção final tem como recomendação, a representatividade entre Homens e Mulheres.

A população que trabalha na AEdP ainda é maioritariamente do género masculino (este valor nos últimos 3 anos tem vindo a apresentar uma diminuição de 1 ponto percentual). Reconhece-se nesta matéria um longo percurso a desenvolver identificando áreas de melhoria onde é possível acrescentar valor a médio prazo, tendo em conta que se prevê que nos próximos 5 anos, 72 Colaboradores(as) atinjam a aposentadoria/reforma, abrindo espaço na organização para uma mudança significativa ao nível da distribuição por género.

A falta de representatividade no grupo funcional dos(as) Operacionais/Administrativos(as) deve-se em grande parte ao facto das candidaturas a vagas de emprego para funções operacionais serem quase exclusivamente do género masculino, apesar da linguagem utilizada ser inclusiva e o próprio conteúdo funcional não discriminar por género ou outro qualquer outro fator de diferenciação.

Há um trabalho a fazer para atrair Mulheres para esta área de atividade, concretamente nas áreas operacionais, promovendo as condições de trabalho e de conciliação da vida pessoal e profissional adequadas para uma maior representatividade do género feminino neste grupo funcional. De seguida, apresenta-se o Plano de Medidas a implementar para cumprir este objetivo.

- **Eixo 2 - A promoção da igualdade nas condições de trabalho: remuneração, desenvolvimento e progressão de carreira**

A política remuneratória da AEdP segue a tabela salarial definida e aprovada em sede de Acordo de Empresa, publicado em Boletim do Trabalho e Emprego. Esta tabela prevê valores de remuneração mínima para cada categoria existente na organização. Estes valores de referência são aplicados de igual forma a Mulheres e

Homens. O *gender pay gap* (GAP) é negativo, com valores de remuneração base das Mulheres acima da remuneração base dos Homens, exceto no grupo Operacional e de Gestão, onde se verifica um GAP de cerca de 10%.

Remuneração Base Média	Mulheres	Homens	GPG
Gestão	2 307 €	2 568 €	10%
Técnico	1 575 €	1 434 €	-10%
Supervisão	1 295 €	1 240 €	-4%
Administrativo	982 €	953 €	-3%
Operacional	773 €	865 €	11%
<b>Total Geral</b>	<b>1 403 €</b>	<b>1 108 €</b>	<b>-27%</b>

A AEdP reconhece o acesso à formação como um direito transversal a Mulheres e Homens, proporcionando-lhes os meios necessários à sua concretização, estimulando os processos de aprendizagem e desenvolvimento pessoal e profissional.

Várias são as iniciativas que fomentam a aprendizagem e o desenvolvimento de Colaboradores(as), independentemente do género ou outros aspetos:

- Plano de Formação Anual, com ações internas e externas, realizadas em horário laboral, que abrangem todos(as) os(as) Colaboradores(as), de acordo com os planos de desenvolvimento individual e as competências necessárias para a função;
- Promoção da melhoria da qualificação base através de processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, dirigidos aos diversos ciclos escolares que são desenvolvidos internamente com o apoio do Centro Qualifica Árvore;
- Atribuição de Bolsas de Formação para ações de nível superior, disponíveis para Colaboradores(as) (as) que cumpram requisitos de elegibilidade, definidos em função do tempo de serviço e do interesse da formação para o desempenho da função, independentemente de critérios pessoais, como o género ou outros.

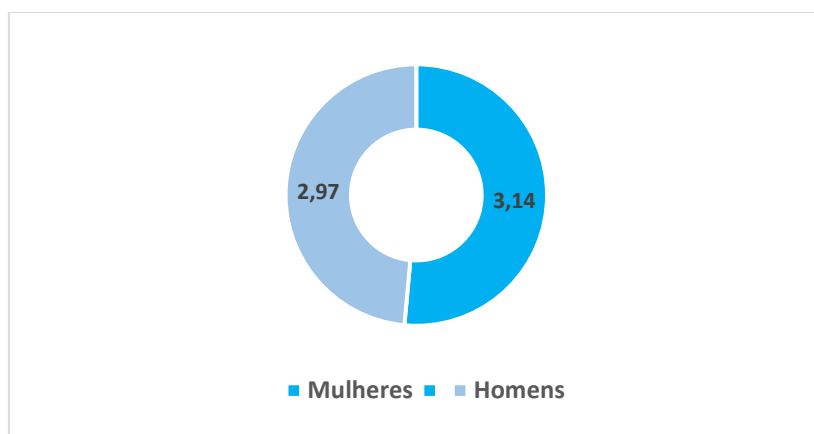
A AEdP tem um Modelo de Carreiras que promove a equidade, não discriminando os seus Colaboradores(as) pelo género, nem por outras variáveis, assente numa política salarial transparente, que favorece o crescimento e a mobilidade interna. O Recrutamento Interno, aplicável sempre que existem na organização Colaboradores(as) que correspondam ao perfil pretendido, é das fontes de recrutamento privilegiadas. Estes(as) candidatos(as) têm prioridade em relação a candidatos(as) externos(as), cumprindo os

procedimentos de seleção definidos para o efeito, baseado em critérios objetivos e não sujeitos a enviesamentos de género ou outros.

O sistema de avaliação implementado na organização assenta numa avaliação a 3 níveis: autoavaliação; avaliação ascendente e avaliação descendente. Os critérios são definidos por grupo funcional e são aplicados a todos(as) os(as) Colaboradores(as) de igual forma, garantindo avaliações objetivas associadas a performance e não a juízos de valor e enviesamentos diversos.

A distribuição de resultados aos(às) Colaboradores(as) é uma medida também já implementada, baseada na avaliação de desempenho, como forma de incentivar e premiar os melhores desempenhos e, ao mesmo tempo, definir planos de desenvolvimento individual para fazer crescer os Colaboradores(as), nas suas forças e no que precisam melhorar.

#### Resultados de avaliação de desempenho por género (Média escala de 1 a 4)



#### ▪ Eixo 3 - A proteção da parentalidade e assistência à família

A participação equilibrada de Mulheres e Homens no mercado de trabalho implica que ambos os géneros se sintam protegidos perante a lei e pelas empresas onde trabalham quando decidem ser pais, criando espaço a ambos para que possam exercer o seu papel de cuidadores(as) de forma partilhada e equilibrada, sem represálias e/ou condicionantes ao seu crescimento e progressão profissional.

Na AEdP são várias as medidas que protegem os Colaboradores(as), no que são os seus direitos de garantir assistência à família, previstas na lei Geral e no Acordo de Empresa.

De igual forma, o mesmo Acordo prevê na sua redação a proibição de qualquer prática discriminatória assente em dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou

lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores. Em 2022, foram registados 717 dias de ausência por motivo de Licença Parental e 357 dias de ausência para Assistência à Família, abrangendo 54 Colaboradores(as).

Dias de Falta	Mulheres	Homens
Licença Parental	536	180
Assistência à Família	138	219
<b>Total Geral</b>	<b>674</b>	<b>399</b>

▪ **Eixo 4 - A promoção da conciliação da vida pessoal com a vida profissional**

A AEdP desenvolve diversas medidas para incentivar a conciliação da vida pessoal/familiar com a vida profissional de todos os Colaboradores(as), independentemente do género ou outras características individuais de personalidade. Esta preocupação impacta diretamente naquilo que pode significar, para Mulheres e Homens, o investimento na sua carreira profissional de forma mais equilibrada, garantindo a ambos melhores condições para que em todas as esferas da sua vida, possam desempenhar papéis idênticos e equilibrados, eliminando estereotípicos.

A Cláusula 28.<sup>a</sup> do já referido Acordo de Empresa, determina que na elaboração do horário de trabalho, a AEdP deve:

- *Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador;*
- *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;*
- *Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.*

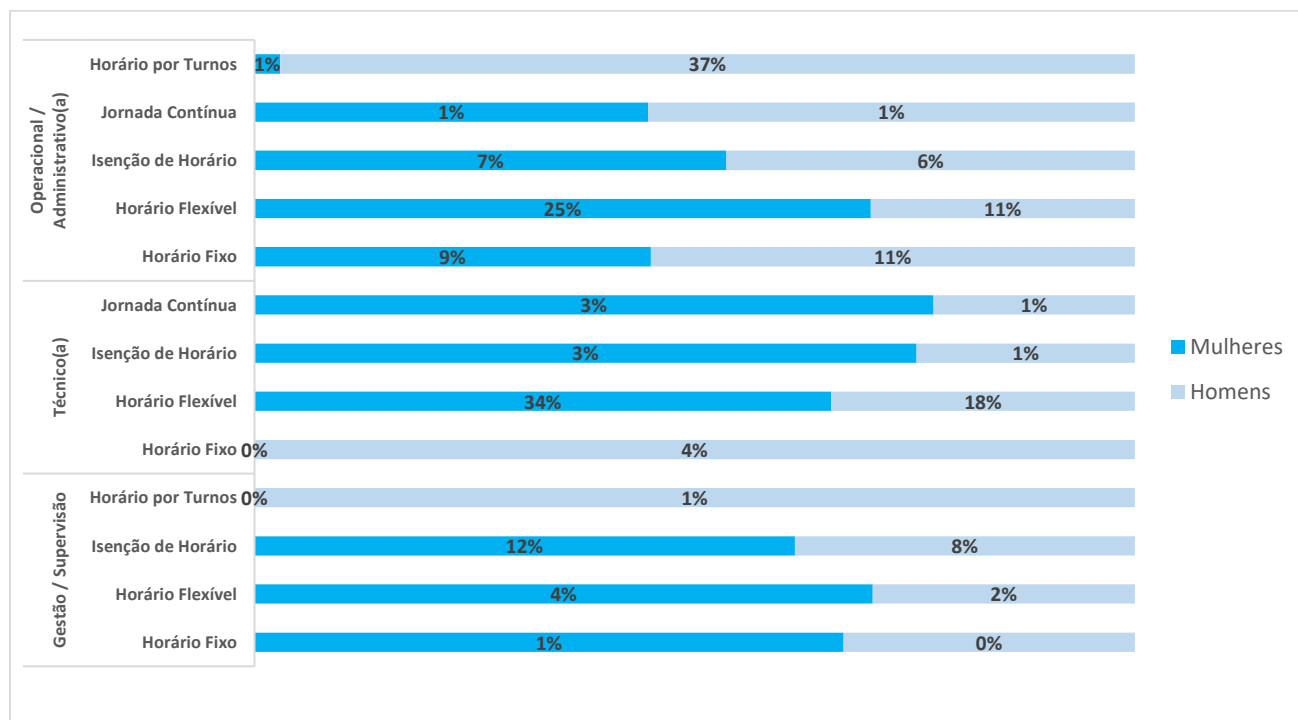
Determina ainda que, havendo na empresa trabalhadores(as) que pertençam ao mesmo agregado familiar, a empresa procurará assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

A prática do horário flexível é também um fator determinante para a proteção da parentalidade, permitindo às famílias conciliar as suas responsabilidades parentais com o exercício da sua atividade, sem que isso seja fator discriminatório ou tenha repercussões negativas na avaliação de desempenho e na própria remuneração e progressão de carreira. Estão previstas 5 modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Trabalho por turnos;

e) Isenção de Horário de trabalho.

#### Modalidades de Horário de Trabalho por Grupo Funcional (% sobre Total por Género)



Em relação à política de férias, na AEdP, o(a) Colaborador(a) abrangido(a) pelo Acordo de Empresa tem direito a dispensa da prestação de trabalho no dia do seu aniversário, sem perda do direito à remuneração ou, caso coincida com dia de descanso ou feriado, a gozar a dispensa no dia útil seguinte. Ao período de férias de 22 dias previsto pelo Código do Trabalho, acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de antiguidade com trabalho efetivo. Além das férias previstas, a AEdP concede ainda 3 de tolerância de ponto durante o ano (Carnaval, Natal e Ano Novo), quando estas sejam concedidas pela Câmara Municipal.

Prevê-se ainda a implementação do Regulamento do Regime de Trabalho Híbrido durante o primeiro semestre de 2023, para funções compatíveis, contribuindo assim para a melhoria significativa da vida pessoal e familiar dos(as) Colaboradores(as) que a ele possam recorrer, contribuindo diretamente para economias de tempo que poderão ser dedicadas ao exercício da parentalidade e à melhoria do tempo de qualidade das famílias.

Por outro lado, o local de trabalho é o sítio onde os(as) Colaboradores(as) passam grande parte do seu tempo. Por isso, espaços comuns com condições para as necessárias pausas ou mesmo para momentos de descontração entre colegas são essenciais à criação de relações de proximidade que aumentam a satisfação no local de trabalho. Na sede da AEdP, onde se concentram a maioria dos postos de trabalho, no Pavilhão da Água, ou mesmo na sua ETAR do Freixo, as instalações são rodeadas de espaços verdes, que proporcionam e

incentivam à caminhada ao ar livre. Relativamente a espaços e equipamentos comuns, têm condições e características que potenciam bem-estar geral aos seus utilizadores: espaços verdes, bar e cantina, balneários, posto médico. As pausas e as refeições podem, então, ser realizadas em ambientes descontraídos.

O bar e a cantina, geridos pela Casa dos Trabalhadores, têm preços acessíveis e fornecem refeições completas. Ao mesmo tempo que favorece o convívio com condições para quem pretende trazer a sua refeição de casa e quem prefere adquirir a mesma no local.

A existência de um Posto Médico fixo nas instalações da AEdP permite o acesso de todos(as) os(as) Colaboradores(as) a consultas de medicina preventiva e curativa prestadas no Posto Médico, bem como acesso a cuidados de enfermagem e a consultas de Psicologia. Isto, além do acompanhamento obrigatório em matéria de segurança e saúde do trabalho que é feito nos momentos e com a cadência necessária à garantia das condições de saúde de segurança das equipas.

#### ▪ Eixo 5 - O combate à discriminação e ao assédio no trabalho

A proibição da prática de assédio no trabalho está consagrada no Acordo de Empresa, juntamente com as sanções que são aplicáveis nos casos desta se verificar. No entanto, não são conhecidas queixas ou denúncias sobre esta matéria, tendo-se verificado a necessidade de desenvolver este tema e criar mecanismos específicos para regular a prática de assédio e prevenir a sua existência.

### 3. PLANO DE AÇÃO

- EIXO 1 - Promoção da igualdade no acesso ao emprego

Objetivos	Medidas	Público-Alvo	Responsável	Recursos	Indicadores	Metas e Impacto	Prazo
Combater estereótipos de género associados a determinadas funções e/ou postos de trabalho	Criação de modelos de anúncios com linguagem inclusiva e revisão da linguagem usada em comunicação de recrutamento, evidenciando a abertura a candidatos do género menos representado.	Potenciais Candidatos (as)	DPO	Internos	Aprovação e aplicação dos modelos no prazo definido	Aplicação dos modelos a todas as ofertas de emprego a publicar	1.º Semestre de 2023
	Identificar novas fontes e canais de divulgação de ofertas de emprego para alcançar um público mais diverso e despertar interesse de candidatos de ambos os géneros, com foco no género menos representado.	Potenciais Candidatos (as)	DPO	Internos	N.º novas fontes de divulgação	2	2.º Semestre de 2023
	Utilizar imagens de Colaboradores(as) do género com menor representatividade na comunicação institucional / ações de <i>employer branding</i> .	Potenciais Candidatos (as) Mercado de Emprego	DPO COM	Internos	N.º de campanhas por ano Cumprimento do prazo definido por campanha	Uma campanha por ano divulgada nas redes sociais e sítio da internet	2.º Semestre de 2023
Garantir um processo de recrutamento e seleção justo, objetivo e	Rever o processo de R&S de forma a garantir que não permite qualquer enviesamento de género, ou outro, e cumpre os requisitos legais exigidos, garantindo o registo da informação necessária para análises desagregadas por género, garantindo histórico para reporte legal durante o	DPO	DPO	Internos	Revisão, aprovação e implementação do processo de R&S no prazo definido	Processo revisto, aprovado e implementado	1.º Semestre de 2023

isento de enviesamento	período obrigatória para manutenção de informação.						
	Formar as lideranças que realizam entrevistas de seleção sobre procedimentos de R&S sem enviesamentos de género e dotar as mesmas de competências sobre a igualdade, inclusão e diversidade e sobre as vantagens da construção de equipas multiculturais.	Lideranças	DPO	Internos	Taxa de participação das lideranças envolvidas nesses processos em formação sobre R&S = N.º de participantes na formação / N.º Lideranças envolvidas no processos de R&S	100% Lideranças envolvidas no processos de R&S	1.º Semestre de 2024



▪ EIXO 2 - Promoção da igualdade nas condições de trabalho: remuneração, desenvolvimento e progressão de carreira

Objetivos	Medidas	Público-Alvo	Responsável	Recursos	Indicadores	Metas e Impacto	Prazo
Promover uma cultura de igualdade entre Homens e Mulheres baseada em processos e objetivos claros e transparentes, no âmbito das condições salariais, avaliação de desempenho, progressão e desenvolvimento profissional.	Desenvolver um Guia de Comunicação Inclusiva a aplicar a toda a organização, em especial nos processos e documentos de Gestão de Pessoas e na comunicação institucional (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas), de modo a assegurar que a linguagem e imagens utilizadas são, elas próprias, inclusivas e salvaguardam os propósitos do presente Plano de Igualdade.	Toda a Organização  Comunicação institucional	DPO COM	Internos	Publicação do Guia de Comunicação Inclusiva no prazo definido N.º de documentos revistos / N.º documentos previstos	Criação e comunicação do Guia  Aplicação a todos os documentos de Gestão de Pessoas	1.º Semestre de 2024
	Rever o Programa de Acolhimento e Integração para incluir a salvaguarda dos princípios de igualdade e não discriminação, com referência aos documentos internos: Código de Conduta, Plano de Igualdade de Género, entre outros documentos.	Toda a Organização	DPO	Internos	Programa de Acolhimento e Integração revisto dentro do prazo definido	Revisão e aplicação do Programa de Acolhimento	3.º Trimestre de 2023
	Incluir nos relatórios de gestão de pessoas, dados desagregados por género para acompanhamento desta temática.	CA e Direções	DPO	Internos	Revisão e reporte dentro do prazo definido	Revisão e reporte dos Relatórios de Gestão	3.º Trimestre de 2023
	Rever o Manual de Gestão de Desempenho para garantir que o procedimento cumpre os requisitos de igualdade de género: na definição de objetivos, na avaliação, no	Toda a Organização	DPO	Internos	Revisão e comunicação do Manual de Gestão de Desempenho	Revisão e comunicação do Manual de Gestão de Desempenho	3.º Trimestre de 2023

	feedback e na definição de planos de desenvolvimento.				dentro do prazo definido		
	Criar e dinamizar grupos de reflexão / fóruns sobre o tema da igualdade e não discriminação e a participação equilibrada de Mulheres e Homens nas empresas e na sociedade.	Toda a Organização e famílias	DPO	Internos	Criação dos Grupos/Fóruns no prazo definido	2 Grupos/ Fóruns	2.º Trimestre de 2024
	Aplicação de um inquérito de Clima Organizacional para aferir o nível de satisfação dos Colaboradores(as) sobre vários aspetos, incluindo perceção sobre: proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; discriminação e assédio no trabalho; igualdade de oportunidades; etc.	Toda a Organização	DPO	Internos	Aplicação do Inquérito de Clima Organizacional no prazo definido a 100 % dos destinatários	Aplicar o inquérito a todos os Colaboradores(as)	1.º Semestre de 2024
Participar ativamente em projetos da sociedade civil com impacto na temática da igualdade e não discriminação.	Definir parceiros e estabelecer protocolos de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a Igualdade de Oportunidades.	Toda a organização Entidades Externas	DPO PE DSC	Internos	Número de parcerias realizadas	Realização de 2 protocolos de parceria até ao final do 1º semestre de 2024	1 no 1.º Semestre 2023 1 no 1.º Semestre de 2024

▪ EIXO 3 - Proteção da parentalidade e assistência à família

Objetivos	Medidas	Público-Alvo	Responsável	Recursos	Indicadores	Metas e Impacto	Prazo
Incentivar e normalizar a partilha entre Mulheres e Homens da licença parental e outras responsabilidades familiares	Incluir no Portal do Colaborador informação gráfica, clara e explicativa sobre o conjunto de direitos dos Colaboradores(as) em matéria de parentalidade e apoio à família.	Toda a Organização	DPO DSC DSI	Internos	Divulgação da informação nos prazos definidos	Informação disponível a 100% dos Colaboradores(as)	1.º Trimestre de 2023
	Desenvolver campanhas de comunicação interna (ecrã de televisão, intranet, newsletter) para promoção dos direitos dos Colaboradores(as) em matéria de parentalidade e apoio à família, com enfoque na partilha das responsabilidades entre Mulheres e Homens.	Toda a Organização	DPO DSC	Internos	N.º de campanhas; N.º de interações geradas	2 campanhas/ano	Anual
	Implementar e divulgar o regime de trabalho híbrido, para funções compatíveis, em particular de todos que têm responsabilidades familiares.	Funções Aplicáveis	DPO DSI	Internos	Implementação dentro do prazo definido	Implementação do Regulamento: abertura dos pedidos de autorização	3.º Trimestre de 2023
	Atribuir um Kit Bebê para celebrar os nascimentos na organização. (nascidos de maio do ano anterior a maio do próprio ano – exceção de 2022 que se aplica desde janeiro)	Todos(as) com bebés nascidos a partir de 2022	DPO	Internos - Orçamento da DPO	Atribuição dos cartões a cada bebé nascido no período definido	Atribuição anual dos cartões a 100% dos bebés	Todos os anos em maio

▪ EIXO 4 – Promoção da conciliação da vida pessoal com a vida profissional

Objetivos	Medidas	Público-Alvo	Responsável	Recursos	Indicadores	Metas e Impacto	Prazo
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos(as) colaboradores(as)	Realizar eventos e iniciativas de promoção do bem-estar dos Colaboradores(as).	Toda a Organização	DPO COM	Internos e externos	N.º de ações realizadas; Taxa de cumprimento do plano anual = N.º de ações realizadas/N.º ações previstas	10 iniciativas/ano	Anual
	Realizar iniciativas internas com envolvimento das famílias dos Colaboradores(as).	Toda a Organização e famílias	DPO COM	Internos e externos	N.º de iniciativas internas com envolvimento das famílias dos colaboradores realizadas	2 iniciativas/ano	Anual
	Consolidar o Programa de Benefícios e Vantagens para Colaboradores(as) e famílias. Consolidar informação nos canais de comunicação interna: intranet, portal do colaborador, TV, newsletter, etc.	Toda a Organização e famílias	DPO COM	Internos e externos	Identificação e divulgação das parcerias existentes no prazo definido	Consolidação e divulgação do Programa	2.º Semestre de 2023

	Integrar no Plano de Formação ações de sensibilização/formação, sobre conciliação e outros temas de desenvolvimento pessoal: prevenção de doenças; reforma ativa “Há Vida para além das Águas”; saúde mental).	Toda a Organização	DPO COM	Internos e externos	N.º de ações realizadas; N.º de participantes nas ações realizadas Taxa de participação nas ações realizadas	4 ações por ano 80 Participantes por ano	Anual
	Auscultar os Colaboradores(as) sobre novas medidas e práticas que, facilitem a conciliação da vida familiar e pessoal com a vida profissional através da criação de uma caixa de sugestões digital que incentive a participação.	Toda a Organização	DPO COM	Internos	Implementação de canal de auscultação N.º de sugestões recebidas N.º de sugestões implementadas	Todos os anos selecionar 3 medidas a implementar	1.º Trimestre de 2024
	Obter a Certificação NP 4552:2016 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal.	Toda a Organização	DPO	Internos	Cumprimento do cronograma definido para a obtenção da Certificação	Certificação conseguida até final de 2024	1.º Semestre de 2024

▪ EIXO 5 – Prevenção da prática de assédio no trabalho

Objetivos	Medidas	Público-Alvo	Responsabilidade	Recursos	Indicadores	Metas e Impacto	Cronograma
Afirmar uma política de tolerância zero à discriminação e assédio no trabalho	Rever e comunicação do Código de Conduta para acrescentar os mecanismos de denúncia em matéria de Assédio, com procedimentos e responsabilidades – canal de denúncia e mecanismos de acompanhamento.	Toda a Organização	DPO AI COM	Internos	Revisão e comunicação do Código de Conduta no prazo definido N.º de denúncias recebidas	Revisão e comunicação do Código de Conduta	2.º Trimestre de 2023
	Definir e implementar um plano de apoio a vítimas de discriminação e abusos.	Toda a Organização	DPO	Internos	Definição e implementação do plano no prazo definido	Definição e implementação do plano	1.º Trimestre de 2024
Contribuir para a construção de uma cultura justa de respeito e tolerância no local de trabalho e na sociedade	Incluir no plano anual de formação, ações de sensibilização sobre os temas da não discriminação e possíveis formas de assédio, violência de género, bem como mecanismos de prevenção – formação para Colaboradores(as) e formação para lideranças	Toda a Organização	DPO	Internos Externos	N.º de ações realizadas N.º de participantes nas ações realizadas Taxa de participação nas ações realizadas	4 ações por ano 80 Participantes por ano	Anual

#### 4. MONITORIZAÇÃO E REVISÃO

O presente Plano representa o compromisso da AEdP, para a implementação das medidas nele constantes até 2025.

Este Plano será monitorizado trimestralmente através do seguimento dos indicadores de acompanhamento do Plano, desagregados por género e incorporados igualmente nos Relatórios de Gestão.

O Plano terá uma revisão no final do 3.º ano com o intuito de avaliar o cumprimento das metas definidas para cada uma das medidas, os seus impactos e consequentemente a necessidade de incorporar novas medidas e/ou reajustar as existentes.

Aprovado em Conselho de Administração

24 de abril de 2023

Filipe Araújo  
Presidente do Conselho de  
Administração

Ana Cabral  
Administradora  
Executiva

Ruben Fernandes  
Administrador  
Executivo