

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2025

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2025

I. ENQUADRAMENTO

I.1 O GRUPO AdP. LEGISLAÇÃO DE IG APLICÁVEL

O Grupo Águas de Portugal (Grupo AdP) é um grupo empresarial de capitais exclusivamente públicos, que funciona como o instrumento empresarial do Estado para a concretização das políticas públicas e dos objetivos nacionais nos domínios do setor do ambiente. Os seus objetivos são determinados pelas políticas governamentais para o sector, através de (i) orientações vertidas nos planos estratégicos aplicáveis às suas áreas de atuação, (ii) de orientações gerais emanadas através de despacho ministerial e (iii) por orientações específicas dos Acionistas.

Enquanto grupo empresarial integrante do setor empresarial do Estado existem vários diplomas legais referentes à Igualdade de Género, como:

- A Resolução de Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, que 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 que 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.
- A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que veio estabelecer 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 o presente **Plano para a Igualdade de Género para 2025** dar cumprimento ao previsto no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

1.2 RESPONSABILIDADES

Em 2014 a Comissão Executiva da AdP – Águas de Portugal, SGPS, S.A. formalizou a Política de Igualdade de Género do Grupo AdP, e, subsequentemente, as empresas participadas elaboraram os seus primeiros Planos para a Igualdade de Género.

Em 2020 foi revista a Política de Igualdade de Género do Grupo, e adoptada por todas as empresas do Grupo.

De forma a dar cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que veio regulamentar a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e face à publicação de um Guião para a elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos da já referida Lei, a AdP Internacional realizou em 2024 o autodiagnóstico da situação das mulheres e dos homens na AdP Internacional e que, juntamente com a monitorização (de janeiro a setembro) do Plano de 2024, serviu de *input* para a elaboração do Plano para a Igualdade de Género 2025.

1.3 CARACTERIZAÇÃO DO GRUPO ADP (A DEZEMBRO DE 2023)

A 31 de dezembro de 2023, o Grupo era constituído por 19 empresas, das quais 13 entidades gestoras de sistemas de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais, 2 empresas instrumentais e 2 empresas com sede fora de Portugal. O número total de trabalhadores/as era 3.731, 3.630 no ativo, 1.0612mulheres (29%) e 2.569 homens (71%).

Quadro I - Número total de trabalhadores/as no ativo por empresa (2023)

NÚMERO TOTAL DE TRABALHADORES/AS NO ATIVO POR EMPRESA (2023)	MULHER	HOMEM	TOTAL
Águas do Alto Minho	64	121	185
Águas do Norte	155	428	583
Águas do Douro e Paiva	58	87	145
Simdouro	10	67	77
Águas da Região de Aveiro	86	194	280
Águas do Centro Litoral	52	182	234
EPAL e Águas do Vale do Tejo	277	765	1042
Águas do Tejo Atlântico	119	279	398
Simarsul	32	84	116
Águas de Portugal SGPS, AdP VALOR, AdP ENERGIAS e AdP Internacional	77	65	142

Águas de Santo André	25	53	78
Águas Públicas do Alentejo	25	129	154
Águas do Algarve	81	115	196

Quadro II - Número total de trabalhadores/as no ativo por segmento (2023)

CARACTERIZAÇÃO POR SEGMENTO	MULHER	HOMEM
Chefias de 1ª linha (Dirigentes Superiores de 1º grau)	63	70
Chefias intermédias (Direção Intermédia de 1º grau)	167	241
Quadros Superiores (Pessoal Técnico Superior)	537	350
Operacionais (Pessoal Assistente Operacional)	56	1435
Técnicos (Pessoal Assistente Técnico)	238	473

2. POLÍTICA E INSTRUMENTOS DE IGUALDADE DE GÉNERO

2.1 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.

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 da Política são os seguintes:

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. Esta inclusão 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

2.2 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 Ética e Conduta, o Acordo Coletivo de Trabalho, as certificações na norma de Responsabilidade Social SA8000 e de Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal NP 4552, solidificam esta temática. A Política de Recursos Humanos do Grupo garante o respeito pela diversidade e igualdade de oportunidades, aumentando a cultura corporativa e coesão social no Grupo.

O Compromisso de Sustentabilidade do Grupo AdP assume os Objetivos de “Garantir a igualdade de oportunidades e promover a diversidade e inclusão” e de “Promover o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal”.

De forma a solidificar o seu posicionamento a Águas de Portugal formalizou em 2017, a adesão ao iGen - Fórum Empresas para a Igualdade reforçando o compromisso de promoção da igualdade de género e de melhoria ao nível da sustentabilidade, da justiça organizacional e da satisfação dos/as seus/as trabalhadores/as. Com esta adesão, a Águas de Portugal compromete-se a desenvolver ações de promoção de igualdade de género, assumindo compromissos de melhoria em dimensões que incorporam os princípios da igualdade e da não discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, bem como na conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar e proteção na parentalidade.

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.

Em 2016 integra a Aliança para os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável e em 2017 torna-se embaixador na Aliança para os ODS6 – Água Potável e Saneamento. Também em 2016 subscreveu a Carta Portuguesa para a Diversidade, iniciativa da União Europeia, com o objetivo de encorajar os empregadores a implementar e desenvolver políticas e práticas internas de promoção da diversidade e em 2021 torna-se associado da APPDI – Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão. Também em 2021 efetiva a sua adesão ao GRACE – Associação Empresas Responsáveis

A Águas de Portugal é uma das organizações bandeira do Pacto da Conciliação, com oito empresas, de onde se destaca a AdP SGPS, certificadas na norma NP 4552- Sistema de Gestão de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

3. CARACTERIZAÇÃO DA AdP INTERNACIONAL (A DEZEMBRO DE 2023)

Quadro III - Órgãos Sociais (2023)

NÚMERO TOTAL DE TRABALHADORES/AS NO ATIVO (2023)	MULHER	HOMEM	TOTAL
Órgãos de administração (Conselho de Administração)	1	2	3
Órgãos sociais (Mesa da Assembleia Geral AdP Internacional. Não foi incluído o secretário da sociedade nem o ROC)	1	0	1
Órgão de fiscalização (Conselho Fiscal)	0	1	1

Quadro IV - Número total de trabalhadores/as no ativo por empresa (2023)

NÚMERO TOTAL DE TRABALHADORES/AS NO ATIVO (2023)	MULHER	HOMEM	TOTAL
AdP Internacional	6	10	16

Quadro V - Número total de trabalhadores/as no ativo por segmento (2023)

CARACTERIZAÇÃO POR SEGMENTO	MULHER	HOMEM	TOTAL
Chefias de 1ª linha (Dirigentes Superiores de 1º grau)	0	0	0
Chefias intermédias (Direção intermédia de 1º grau)	1	0	1
Quadros superiores (Pessoal técnico superior)	2	8	10
Técnicos (Pessoal Assistente técnico)	1	1	2

Quadro VI - Número total de trabalhadores/as por faixa etária (2023)

CARACTERIZAÇÃO POR SEGMENTO	MULHER	HOMEM	TOTAL
15 – 24 anos	0	0	0

24 – 34 anos	0	0	0
35 – 44 anos	2	4	6
45 – 64 anos	3	5	8
>65 anos	1	1	2

Quadro VII - Número total de trabalhadores/as por habilitações literárias (2023)

CARACTERIZAÇÃO POR SEGMENTO	MULHER	HOMEM	TOTAL
Ensino Básico	3	0	3
Ensino Secundário	0	2	2
Ensino Superior	3	8	11

Quadro VIII - Número total de trabalhadores/as por vínculo contratual (2023)

CARACTERIZAÇÃO POR SEGMENTO	MULHER	HOMEM	TOTAL
Contrato de trabalho sem termo	5	6	11
Contrato de trabalho a prazo	1	2	3
Contrato de trabalho a termo incerto	0	1	1
Contrato com vínculo de trabalho temporário	0	0	0
Outras situações	0	1	1

4. PLANO

Corporizando os princípios enunciados na Política de Igualdade de Género, apresentamos de seguida o Plano da AdP Internacional, 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

5. PERÍODO DE VIGÊNCIA

O período de vigência deste plano é o ano de 2025.

6. MONITORIZAÇÃO

As medidas previstas no Plano de Igualdade de Género são avaliadas e monitorizadas periodicamente pela AdP Internacional e pela DRH da AdP SGPS 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 Social¹ 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;
 - Recolher informação relativa às necessidades, preocupações, expectativas e sugestões provenientes das partes interessadas, de modo a poderem ser consideradas nas avaliações periódicas de risco;
 - Monitorizar, identificar e priorizar os potenciais riscos para a conformidade com a norma SA8000 e propor ações para adequada gestão dos mesmos;
 - Monitorizar a implementação das ações corretivas e preventivas propostas;
 - Reunir semestralmente, ou quando necessário, para análise crítica de toda a informação relacionada com o Sistema e eventual proposta de ações para fortalecimento da implementação da norma;
 - Participar nas auditorias internas ao sistema de gestão de responsabilidade social.
 - Elaborar anualmente um Relatório de Desempenho Social contendo informação relativa ao desempenho e aos benefícios das ações tomadas para a atender à norma,

¹ A Equipa de Desempenho Social é composta por trabalhadores e trabalhadoras de diversas direções

incluindo o resumo das ações corretivas e preventivas identificadas, bem como informação relevante relativa à monitorização do Plano de Igualdade de Género e questões ligadas à norma da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal que se cruzem com os temas da SA 8000;

- Nas auditorias interna e externas ao Sistema Integrado de Gestão Empresarial, nomeadamente das normas de Responsabilidade Social SA8000 e Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal NP4552;
- Na verificação de conformidade legal;
- Na monitorização do registo de constatações do SRE (Não conformidades, Sugestões, Reclamações, Oportunidade de Melhoria);
- Na auscultação a trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente na consulta de Clima Organizacional, onde constam questões do domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da parentalidade.
- Pela Comissão de Ética.

Os Relatórios de Sustentabilidade e 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, Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, Qualidade, Segurança e Ambiente) 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 é outro fator de monitorização muito relevante. Durante as auditorias externas da Responsabilidade Social SA 8000 e da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, norma 4552, são realizadas entrevistas (confidenciais) aos trabalhadores e trabalhadoras. O resultado da monitorização dá resposta aos indicadores, integrados no sistema de gestão.

Anexo I

Monitorização do Plano de Igualdade 2024