

# PLANO PARA A IGUALDADE

**EMPRESA** Águas do Douro e Paiva, S.A

**IDENTIFICADOR** P-2024/808

**SETOR** Setor empresarial do Estado

**DATA DE SUBMISSÃO** 05-09-2024

## CARACTERIZAÇÃO

	INDICADORES	MULHERES	HOMENS
<b>FAIXA ETÁRIA</b>	15-24 anos	2	0
	25-34 anos	4	7
	35-44 anos	13	15
	45-64 anos	40	69
	>65 anos	0	2
<b>HABILITAÇÕES LITERÁRIAS</b>	Ensino básico	1	26
	Ensino secundário	16	36
	Ensino superior	42	31
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Orgãos de administração	0	0
	Orgãos de fiscalização	1	2
	Orgão sociais	2	3
	Dirigentes Superiores de 1º grau	0	0
	Dirigentes Superiores de 2º nível	0	0
	Direção Intermédia de 1º grau	6	4
	Direção Intermédia de 2º grau	8	12
	Pessoal Técnico Superior	27	10
	Coordenação Técnica	0	0
	Pessoal Assistente Técnico	18	24
	Encarregado/a Geral Operacional	0	0
	Encarregado/a Operacional	0	0

# PLANO PARA A IGUALDADE

<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Pessoal Assistente Operacional	0	43
	Pessoal estagiário/a	0	0
<b>VÍNCULO CONTRATUAL</b>	Contrato de trabalho sem termo	58	91
	Contrato de trabalho a prazo	0	0
	Contrato de trabalho incerto	0	2
	Contrato com vínculo de trabalho temporário	0	0
	Outras situações( prestação de serviços)	1	0

# PLANO PARA A IGUALDADE

## MEDIDAS

**DIMENSÃO:** Estratégia, missão e valores da empresa

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo	Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação da empresa (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)	CEA	todos	0	Verificação anual do estado de implementação da metodologia, em sede de auditoria interna de conciliação de acordo com o referencial NP 4552	Estabelecer metodologia de comunicação inclusiva	

# PLANO PARA A IGUALDADE

**DIMENSÃO:** Igualdade nas condições de trabalho

**SUBDIMENSÃO:** Promoção / Progressão da carreira profissional

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras - Promover a dessegregação sexual das profissões	Estabelecimento de parcerias e protocolos com associações de networking e entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia	RHU	Todos	0	N.º de protocolos estabelecidos	Estabelecer 1 protocolo	
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras - Promover a dessegregação sexual das profissões	Estabelecimento de parcerias e protocolos com universidades e instituições similares de modo a facilitar a formação de pessoas do sexo sub-representado em áreas de gestão / liderança / tecnológicas (ou outras) que possam ser determinantes para a progressão profissional	RHU	Todos	0	N.º de protocolos estabelecidos	Estabelecer 1 protocolo	

# PLANO PARA A IGUALDADE

## DIMENSÃO: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)	Grupo da Conciliação	-	0	Nº trabalhadores/as com acesso a informação	Disponibilizada informação a 100% dos trabalhadores/as	Programa da Conciliação Portal de comunicação interno - MyWater