

POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÉNERO



1 ENQUADRAMENTO

De acordo com as orientações da Declaração Universal dos Direitos Humanos, do Tratado da União Europeia, do Pacto Europeu para a Igualdade entre homens e mulheres e, ainda, as disposições da Constituição da República Portuguesa (art.º 13º) e do Código do Trabalho (art.ºs 23º a 65º), a igualdade de género é um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena na sociedade de homens e mulheres enquanto pessoas.

"A igualdade de género é um valor fundamental da UE, um direito fundamental e um princípio-chave do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Reflete o que somos e é igualmente uma condição essencial para uma economia europeia inovadora, competitiva e próspera."

"Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia", excerto retirado da "Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu (...)" no âmbito da Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025

Nos últimos anos, esta tendência, que tem vindo a alcançar particular destaque e relevância nos principais organismos internacionais e, também em Portugal, tem vindo a assumir uma importância cada vez maior, designadamente na crescente consciencialização das organizações para a necessidade de adoção e implementação de medidas de combate à discriminação de género.

Tendo presente a importância da igualdade de género, e como forma de demonstrar como seu compromisso, a Aquapor apresenta o seu Plano para a Igualdade de Género para o ano de 2022 e seguintes, com o objetivo de alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades todos os géneros, promovendo assim a não discriminação em função do género.

A AQUAPOR, de forma geral, incorpora nas suas práticas de gestão ações que contribuem para que a igualdade de género nos seus diferentes domínios seja uma realidade na organização. Neste sentido, e como forma de demonstrar o seu compromisso com este tema foi, antes da elaboração do presente Plano, efetuada uma consulta/questionário a todos os colaboradores das práticas da AQUAPOR.

Desta forma, foram analisadas as práticas da AQUAPOR no âmbito da Igualdade de Género.

2 ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES

A Aquapor incorpora, na sua missão e valores, princípios de igualdade de género e implementa práticas nesse domínio, tendo como base uma estratégia coerente assente no reconhecimento do igual valor social entre homens e mulheres e do seu respetivo estatuto na sociedade, com vista ao equilíbrio de indicadores.

A AQUAPOR considera o princípio da igualdade de género condição essencial para o desenvolvimento da sua atividade, pelo que promove esse princípio, através da utilização de uma linguagem inclusiva em todos os seus documentos oficiais não utilizando imagens estereotipadas ou sexistas no seu website e redes sociais.

3 IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO

Esta dimensão possibilita conhecer a política de gestão de recursos humanos, no que respeita ao recrutamento e seleção de colaboradoras/es, valorizando de igual forma competências, aspirações, necessidades e responsabilidades de mulheres e homens. Neste sentido, os processos de recrutamento e seleção assentam no princípio da igualdade e não discriminação em função do género, adotam a salvaguarda da designação "M/F" nos anúncios de oferta de emprego, por exemplo. A Aquapor encoraja a candidatura e a seleção de homens e mulheres em profissões/funções onde um dos géneros esteja sub-representado. Por norma, é considerado o princípio da paridade entre homens e mulheres na constituição das equipas de seleção.

A AQUAPOR cumpre os requisitos legais e regulamentares na conceção dos anúncios de recrutamento e seleção, tendo presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género no acesso ao emprego. Os candidatos sujeitos aos processos de recrutamento e seleção obtiveram informação sobre a função, valor e periodicidade da retribuição. Durante o período experimental, a AQUAPOR respeita o período de efetiva execução do contrato, de modo a avaliar o interesse da sua manutenção, assegurando as condições de saúde e segurança no local de trabalho.

4 **FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA**

A referida dimensão pretende abordar tanto os domínios da educação como da formação, com vista ao incentivo de igual forma de homens e mulheres à aprendizagem ao longo do seu percurso na Aquapor, utilizando as suas capacidades e competências na plenitude.

Ao elaborar os seus planos de formação, a AQUAPOR tem presente o princípio da igualdade de oportunidades entre colaboradoras e colaboradores no acesso à formação, sendo as ações disponibilizados para todos os interessados de igual forma. A AQUAPOR vai ainda ao encontro das expectativas e motivações das suas colaboradoras e colaboradores no que respeita ao aumento de conhecimentos e desenvolvimento de competências.

5 **IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

A igualdade entre homens e mulheres no âmbito profissional deve ser uma constante nas diversas componentes do trabalho, nomeadamente ao nível da remuneração e dos processos de gestão da carreira, focando na igualdade e na não discriminação entre homens e mulheres na sua política de remunerações, promoções e progressão na carreira.

Neste âmbito, a AQUAPOR, nas novas contratações, os vencimentos são propostos em função exclusiva das suas competências e formação, não sendo o género considerado de qualquer forma na fixação dos vencimentos contratualizados.

Vigoram na Aquapor princípios de meritocracia como base para a avaliação e que visa promover o princípio da igualdade, sem qualquer discriminação em função do género. Essa aplicação faz-se de acordo com os seguintes princípios gerais:

- a) Igualdade de oportunidades, evitando a discriminação sob qualquer forma, incentivando o desenvolvimento profissional, valorizando as competências e a experiência dos colaboradores;
- b) Alinhamento entre as metas e expectativas dos colaboradores e as orientações e objetivos estratégicos da AQUAPOR.

A linguagem utilizada não contém qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no gênero. Ainda no que respeita à avaliação de desempenho, a mesma é realizada com base em critérios objetivos comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no gênero, sendo as competências e desempenho reconhecidos de modo igual a mulheres e homens.

6 PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

A proteção da maternidade e da paternidade e o direito de assistência à família são condição essencial para a promoção de uma relação equilibrada entre vida profissional e vida familiar. Para além dos mecanismos legalmente previstos, a cultura da Aquapor incorpora valores que não impedem o uso desses direitos bem como contempla incentivos de várias ordens, dirigidos aos pais e às mães e a quem tenha familiares ao seu cuidado.

A AQUAPOR encara, e trata, de igual modo o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte das suas colaboradoras e colaboradores, respeitando a dispensa/falta ao trabalho, nas diversas situações previstas na lei.

A AQUAPOR, por altura dos nascimentos dos filhos, oferece às colaboradoras e colaboradores uma coroa de flores para parabenizar, bem como um complemento de apoio à família no valor de 3,75€/mês até aos 6 anos de idade dos filhos.

7 CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

Pode subdividir-se esta dimensão em duas categorias que, pela sua importância, devem ser abordadas separadamente:

• ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

As modalidades flexíveis do trabalho constituem um dos indicadores mais importantes na conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar. Entendendo o tempo e o modo de

organizar o trabalho no cumprimento dos limites legais máximos diários e semanais como elementos reguladores do equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal, esta dimensão aborda a forma como a Aquapor considera e atende às necessidades dos seus colaboradores.

A AQUAPOR concede períodos de ausência para assistência a filhos e membros do agregado familiar, nos termos previstos na lei, independentemente do sexo do trabalhador. A AQUAPOR concede também, por sua iniciativa, a possibilidade de horário de trabalho flexível a todos as suas colaboradoras e colaboradores, e tem também sido prática a aprovação do teletrabalho às colaboradoras e colaboradores que o solicitam, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

● **BENEFÍCIOS DIRETOS A COLABORADORAS/ES**

A conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal pode ser alcançada através de políticas promovidas pela Aquapor, dirigidas diretamente a colaboradoras/es e/ou seus familiares. Procura-se, com esta dimensão, captar a existência dos diversos tipos de medidas que, enquanto benefícios diretos, contribuam para essa conciliação e para o bem-estar de quem trabalha na Aquapor.

Neste âmbito, a AQUAPOR disponibiliza a todos os seus trabalhadores e trabalhadoras um seguro de saúde e um seguro de vida. Existem também protocolos/parcerias com algumas empresas/parceiros no âmbito da saúde e bem-estar, nomeadamente na rede "bem estar", que de alguma forma apresentam condições mais vantajosas às colaboradoras/es da Aquapor. Ainda no âmbito da conciliação vida profissional-pessoal, a AQUAPOR permite que, em caso de necessidade pontual, as colaboradoras/es se possam fazer acompanhar dos filhos no serviço. Promover e assegurar a agregação de necessidades de compra da AQUAPOR e EA, incluindo a consolidação do planeamento de necessidades, a análise, normalização e standarização de especificações de produtos e serviços a adquirir;

8 PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

O dever de respeito por mulheres e homens no local de trabalho é garantido através de atitudes e comportamentos que não ponham em causa a dignidade das colaboradoras/es, definindo e

implementando normas de conduta e ética para o efeito. As vertentes correspondentes a esta dimensão pretendem analisar a existência de princípios éticos e de normas que assegurem essa dignidade e que protejam colaboradoras/es em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob a forma verbal, não verbal, física, de índole sexual ou outra.

A AQUAPOR privilegia uma cultura organizacional assente em valores e regras de ética e conduta de não discriminação, qualquer que seja, e não tolerância da prática de qualquer tipo de assédio ou de atos de intimidação, pelo que o cumprimento do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho é prioridade. Neste sentido, a AQUAPOR estabeleceu um Código de Ética e Conduta, onde espelha um conjunto de princípios de atuação, que devem pautar a atividade dos seus colaboradores e colaboradoras, bem como dos titulares dos cargos dos órgãos sociais da AQUAPOR, e de todos aqueles que atuem ao serviço desta.



Aquapor - Serviços, S.A.

Av. Marechal Gomes da Costa, 33 - 1º A | 1800-255 Lisboa, Portugal
T. +351 217 928 670 | F. +351 217 974 649
www.aquaporservicos.pt | geral@aquaporservicos.pt

Maio 2022



#missionwater

