

Relatório a que se refere o n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março sobre as remunerações pagas a mulheres e homens.

Em todos os processos de seleção desenvolvidos, a AdRA empenha-se em garantir igualdade de oportunidade entre homens e mulheres.

A AdRA não efetua qualquer tipo de discriminação pela idade ou sexo, fomentando uma organização do trabalho e mecanismos de constituição das equipas que permitem e valorizam o saber adquirido pelas Colaboradores e pelos Colaboradores, de forma a garantir elevados níveis de eficiência na atuação e fortalecer canais de transferência de conhecimentos para os mais jovens.

A AdRA tem implementado um sistema de gestão de assiduidade, com registo biométrico, para assegurar o cumprimento da legislação em vigor quanto ao registo dos tempos de entrada e saídas de todos os colaboradores, bem como para disponibilizar à gestão informação útil e importante quanto à organização de trabalho da empresa e assiduidade dos seus colaboradores.

Neste âmbito, destaca-se o facto de a empresa possibilitar a um grupo significativo de colaboradores usufruírem de horário flexível (cerca de 45%), para melhor conciliação das responsabilidades profissionais com as conveniências pessoais e familiares.

A AdRA beneficia da política sustentada da Igualdade de Género implementada no Grupo AdP. Para além desta política específica, a existência de um conjunto de políticas de Recursos Humanos, não discriminatórias e o próprio Código de Conduta e Ética do grupo solidificam esta temática.

Entende a AdRA que a política de igualdade de género 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.

De forma a solidificar o seu posicionamento a Águas de Portugal renovou no passado dia 29 de janeiro de 2020 o seu compromisso ao Fórum Empresas para a Igualdade (IGEN) reforçando o compromisso de promoção da igualdade de género e de melhoria ao nível da sustentabilidade, da justiça organizacional e da satisfação dos seus colaboradores e das suas colaboradoras. Com esta adesão, a Águas de Portugal e as suas empresas subsidiárias comprometem-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 da parentalidade.

Em 2016 o Grupo Águas de Portugal subscreveu a Carta Portuguesa para a diversidade.

A Política de Igualdade de Género definida para o Grupo, assenta em dois pilares base:

- Igualdade de tratamento e de oportunidades
- Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Com base nesta Política foi implementado um Plano 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. O período de vigência deste plano é 2020-2021, encontrando-se neste momento a ser implementado.

Em 2020 o Grupo AdP deu cumprimento ao seu Plano de Igualdade de Género.

Este plano está organizado em seis áreas agregadoras. Estas 6 áreas compreendem a várias medidas de intervenção, às quais se associam indicadores de sucesso e as entidades/órgãos responsáveis pela sua execução:

- Estratégia, Missão e Valores;
- Igualdade de tratamento e de oportunidade;
- Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional;
- Diálogo social e participação;
- Formação e sensibilização;
- Comunicação e imagem.

O plano para a igualdade é composto por iniciativas e metas que concorrem para a prossecução dos seguintes objetivos:

- ✓ Inclusão, no planeamento estratégico, de objetivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre homens e mulheres.
- ✓ Elaboração ou revisão do Código de Conduta do Grupo AdP com inclusão do princípio da Igualdade de Género.
- ✓ Promoção da equidade na representação de género na composição de júris e comissões.
- ✓ Adoção de manuais de acolhimento que facilitem o processo de integração de novos trabalhadores.

- ✓ Criação e manutenção de informação, tratada por género, relativa aos processos de recrutamento e seleção de pessoal.
- ✓ Divulgação regular de informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de igualdade, não discriminação, saúde, cidadania e maternidade/paternidade.
- ✓ Aproveitamento das tecnologias de informação para criação de novas formas de organização e gestão do trabalho, acessíveis a trabalhadores e trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho-família.
- ✓ Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa que facilitem a conciliação trabalho-família.
- ✓ Celebração de protocolos com entidades externas, que tragam valor acrescentado aos trabalhadores e trabalhadoras na gestão das suas necessidades.
- ✓ Realização de iniciativas para debate de ideias sobre a promoção da igualdade entre homens e mulheres e a conciliação entre vida pessoal, familiar e profissional.
- ✓ Criação e divulgação de canais de comunicação que permitam a apresentação de sugestões por parte dos trabalhadores.
- ✓ Consulta aos trabalhadores sobre o grau de satisfação com as políticas e medidas de Igualdade de Género implementadas.
- ✓ Promoção, em parceria com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, de ações de sensibilização/formação sobre Igualdade de Género.
- ✓ Promoção e realização de ações de sensibilização/formação sobre temas relacionados com o equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional.
- ✓ Utilização de uma linguagem (escrita, não escrita e imagens) neutra, inclusiva e não discriminatória nos processos de comunicação internos e externos.

Também o Plano Estratégico de Sustentabilidade do Grupo AdP assumem os Compromissos de “Garantir a igualdade de oportunidades” e de “Promover o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal”. Estes compromissos contemplam 3 medidas, a aplicar na AdRA:

- ✓ Garantir o cumprimento do “Plano para a igualdade de género”
- ✓ Promover a diversidade
- ✓ Promover a mobilidade

Como principais iniciativas em 2020 que concorrem para os planos definidos destacamos:



- ✓ Inclusão de linguagem respeitadora da igualdade de género na maioria das publicações e comunicações da empresa.
- ✓ Em todos os acolhimentos foi enfatizado o repúdio de todas as formas de discriminação, incluindo a baseada no género.
- ✓ A AdRA divulga anualmente no Relatório & Contas e dá contributos para o Relatório de Sustentabilidade do Grupo AdP da informação relevante de recursos humanos desagregada por sexo. Estes relatórios são disponibilizados no sítio da empresa e da Águas de Portugal.
- ✓ Foram nomeados representantes dos trabalhadores e trabalhadoras em matéria de saúde e segurança no trabalho.
- ✓ Foi dada uma orientação no sentido dos júris dos concursos lançados ao abrigo do CCP serem compostos por mulheres e homens.

A empresa dá cumprimento anualmente ao previsto no RCM 18/2014, conforme resulta do Relatório de Sustentabilidade do Grupo na parte correspondente à “Simbiose com os Colaboradores”.

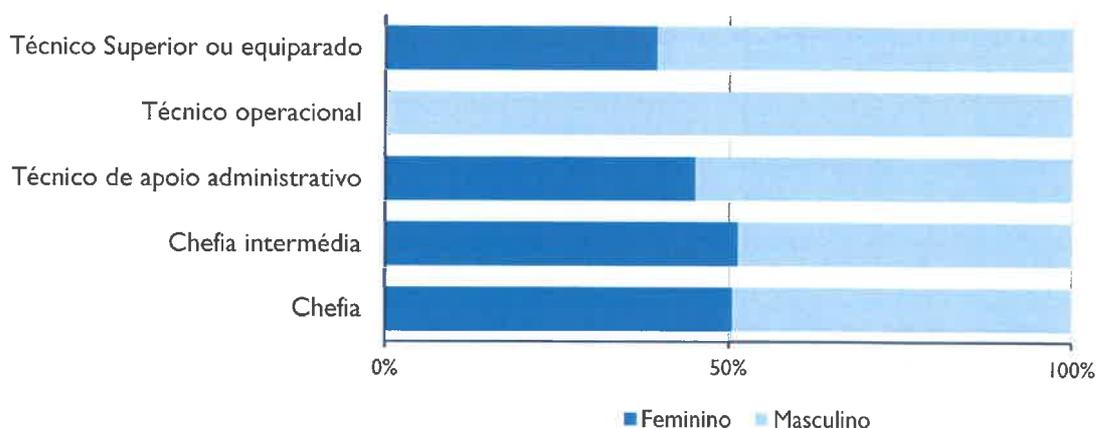
Todos os indicadores relevantes relativos à igualdade de género são disponibilizados anualmente no Relatório de Sustentabilidade do Grupo.

De referir que o Conselho de Administração da AdRA é composto por três elementos do género masculino e dois elementos do género feminino, dando cumprimento ao objetivo de uma presença plural de mulheres e de homens neste órgão social.

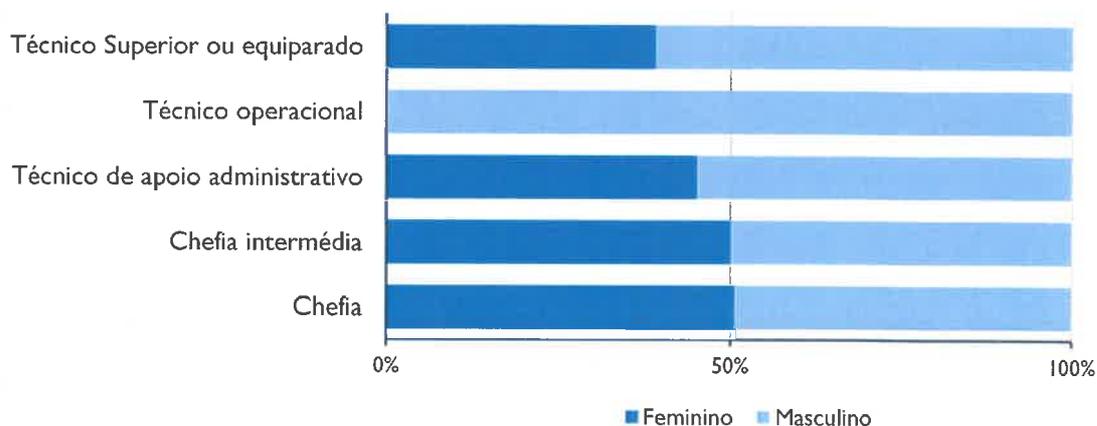
Na AdRA a distribuição por género demonstra uma preponderância do sexo masculino com 71% dos colaboradores, enquanto o sexo feminino tem uma representação de 29%. Este resultado mantém a representatividade masculina versus feminina dos anos anteriores. De salientar, que esta diferença está relacionada com a natureza da atividade desenvolvida pela AdRA (abastecimento de água e tratamento de águas residuais), que ao nível mais operacional é sem dúvida desenvolvida na sua totalidade por operadores do género masculino, representando uma parte significativa dos colaboradores da empresa. Na direção de clientes a preponderância de colaboradores é do género feminino, sendo que ao nível das restantes áreas e direções apresenta-se idêntica.

Na AdRA a remuneração média base mensal e a média base total é superior para o género feminino nas chefias, sendo que nas chefias intermédias é igual à dos homens. Nas restantes categorias é superior nos homens. Nos gráficos seguintes é apresentada a média da retribuição base mensal e da retribuição total mensal, por género e categoria.

Média da retribuição base mensal, por género (%)



Média da retribuição total mensal, por género (%)



A formação profissional, enquanto instrumento de valorização das competências técnicas, sociais e de gestão dos colaboradores é um dos pilares da política de gestão de recursos humanos da AdRA, assente no binómio envolvimento e desenvolvimento.

Neste âmbito, encontram-se consolidadas as rotinas de formação e desenvolvimento dos colaboradores, cujos conteúdos se encontram alinhados com o objetivo estratégico A2 do Mapa da Estratégia da AdRA - Desenvolver as competências e motivação dos colaboradores.

Em 2020, a AdRA realizou 62 ações de formação, gerando um volume total de formação de 2353 horas.

Promover a satisfação dos colaboradores, de forma a potenciar seu compromisso e envolvimento para com a atividade desenvolvida pela AdRA é um dos objetivos da política de recursos humanos em curso.



Nesse sentido, foram promovidas várias iniciativas focalizadas no envolvimento dos colaboradores, fortalecimento do espírito de equipa e maior proximidade com a comunidade envolvente. De entre as iniciativas realizadas, agregadas sob a marca interna “Espírito AdRA”, enumeramos algumas das mais significativas: Dia do Espírito AdRA, Natal na AdRA e Cabaz de Natal, Dia de Aniversário, Cabaz de Nascimento, Vales de Educação e Bolsas de Estudo.

A saúde e segurança das Colaboradoras e dos Colaboradores é uma preocupação constante na AdRA. Todos os colaboradores têm acesso a um conjunto de seguros que garantem apoio ao próprio e às suas famílias em caso de acidente ou doença e também nos casos de invalidez ou morte.

Em 2018 o Grupo AdP, com o objetivo de garantir melhores condições de trabalho aos/as trabalhadores/as, celebrou com os Sindicatos um Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) aplicável a todos os trabalhadores que não estavam ainda abrangidos por um instrumento de regulamentação coletiva. O ACT constitui um instrumento importante de normalização das relações laborais, de desenvolvimento sustentável das empresas e de valorização dos trabalhadores, encontrando-se em implementação constante na AdRA.

Aveiro, março de 2021

O Presidente do Conselho de Administração



Fernando Aureliano dos Santos Coutinho Vasconcelos, eng.^o