



ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA



# PLANO PARA A IGUALDADE

## Águas e Resíduos da Madeira, S.A.

Versão aprovada em reunião do Conselho  
de Administração de 26-11-2024



ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA



## Índice

1.	INTRODUÇÃO .....	3
2.	ESTRATÉGIA PARA A IGUALDADE – ENQUADRAMENTO LEGAL.....	3
3.	CARACTERIZAÇÃO SUMÁRIA DA ARM, S.A.....	4
4.	ESTRUTURA ORGÂNICA.....	4
5.	VISÃO, MISSÃO E VALORES .....	6
6.	OBJETIVO NO ÂMBITO DO SETOR EMPRESARIAL DA RAM .....	7
7.	POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS E PROMOÇÃO DA IGUALDADE .....	8
8.	DIAGNÓSTICO.....	9
8.1.	EIXO 1. Reduzir as Desigualdades entre Homens e Mulheres, Promover a Igualdade de Oportunidades no Trabalho, no Emprego e na Vida Profissional .....	9
8.2.	EIXO 2. Promover Bem-estar e Proteção das Famílias e Proteção na Parentalidade ....	11
8.3.	EIXO 3. Promover a Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal .....	11
8.4.	EIXO 4. Prevenir o Assédio no Local de Trabalho e em Contexto de Trabalho .....	12
9.	CARACTERIZAÇÃO DA REPRESENTATIVIDADE DE GÉNERO.....	12
10.	PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO.....	16
10.1.	Estratégia, Missão e Valores da Empresa.....	16
10.2.	Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal .....	24
10.3.	Formação Inicial e Contínua .....	26
10.4.	Igualdade nas Condições de Trabalho.....	29
10.5.	Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho .....	32
10.6.	Proteção na Parentalidade .....	33
11.	CONCLUSÃO .....	34



ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA



## 1. INTRODUÇÃO

---

A Igualdade de Género é um direito fundamental, previsto na Declaração Universal dos Direitos Humanos e adotado pelo Estado Português, União Europeia e pelas instâncias internacionais com direito de decisão nestas matérias.

Neste contexto o objetivo é criar oportunidades, valorização e poder de participação de homens e mulheres, tanto quanto possível e sem distinção, em Portugal, nas esferas da vida pública e privada.

## 2. ESTRATÉGIA PARA A IGUALDADE – ENQUADRAMENTO LEGAL

---

A implementação do Plano para a Igualdade está em consonância com as seguintes disposições:

- Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial, não obstante a sua aplicação ao setor empresarial da Região Autónoma da Madeira operar-se nos termos a definir em diploma próprio;

- Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que obriga as empresas à igualdade salarial entre mulheres e homens por trabalho igual ou de valor igual, sendo fundamental realizar um diagnóstico profundo e transparente que permita perceber os avanços que se têm realizado, assim como as áreas onde ainda é preciso um maior investimento e traçar medidas, no sentido de colmatar eventuais discriminações que possam existir.

- 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 a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais.

- Código de Conduta da ARM – Águas e Resíduos da Madeira, S.A. (ARM, S.A.) que, em desenvolvimento dos princípios da não discriminação plasmados no seu artigo 8.º, *“reprova comportamentos discriminatórios, em toda a sua amplitude e prisma de ação, condenando ainda qualquer forma de assédio, designadamente sexual ou psicológico de conduta verbal ou física de humilhação, de coação ou de ameaça, 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.”*

Adicionalmente, a ARM, S.A., enquanto empresa pública regional, está vinculada à adoção de planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, em linha com o disposto no n.º 2 do artigo 48.º do Decreto Legislativo Regional n.º 15/2021/M, de 30 de junho, que estabeleceu o Regime Jurídico do Setor Empresarial da Região Autónoma da Madeira (RJSERAM).



ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA



Neste seguimento, a ARM, S.A. rege-se pela Resolução n.º 75/2022, de 18 de fevereiro, que aprovou as orientações estratégicas de gestão destinadas à globalidade do setor empresarial da RAM. As empresas que integram o SERAM devem prosseguir a missão e exercer a sua atividade em articulação com as políticas estratégicas setoriais definidas pelo Governo Regional num contexto de responsabilidade social.

### 3. CARACTERIZAÇÃO SUMÁRIA DA ARM, S.A.

---

Os principais dados identificativos são os seguintes:

- Forma Jurídica: Sociedade Anónima
- Número de Identificação Fiscal (NIF): 509 574 513
- Sede Social: Rua dos Ferreiros, 148 – 150, 9000-082 Funchal
- Capital Social: 19 705 500,00 €
- Objeto Social: A exploração e gestão do sistema multimunicipal de águas e resíduos da RAM, em regime de concessão de serviço público e de exclusividade.

A ARM, S.A. tem como acionistas a Região Autónoma da Madeira, com a participação de 98,21%, e os municípios aderentes (Municípios de Câmara de Lobos, Machico, Porto Santo, Ribeira Brava e Santana) com uma participação agregada de 1,79%.

A ARM, S.A. é uma empresa de capitais exclusivamente públicos que tem por objeto a exploração e a gestão do sistema multimunicipal de águas e de resíduos da Região Autónoma da Madeira (RAM), em regime de serviço público e de exclusividade.

O sistema multimunicipal de águas e de resíduos da RAM foi criado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 17/2014/M, de 16 de dezembro, alterado e republicado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 10/2019/M, de 13 de agosto, objeto da Declaração de Retificação n.º 44/2019, de 23 de setembro (versão consolidada).

A ARM, S.A. desenvolve as suas atividades nos setores das águas (incluindo água de regadio, água para abastecimento público e águas residuais) e dos resíduos, em alta e em baixa, na RAM (dependendo do sector).

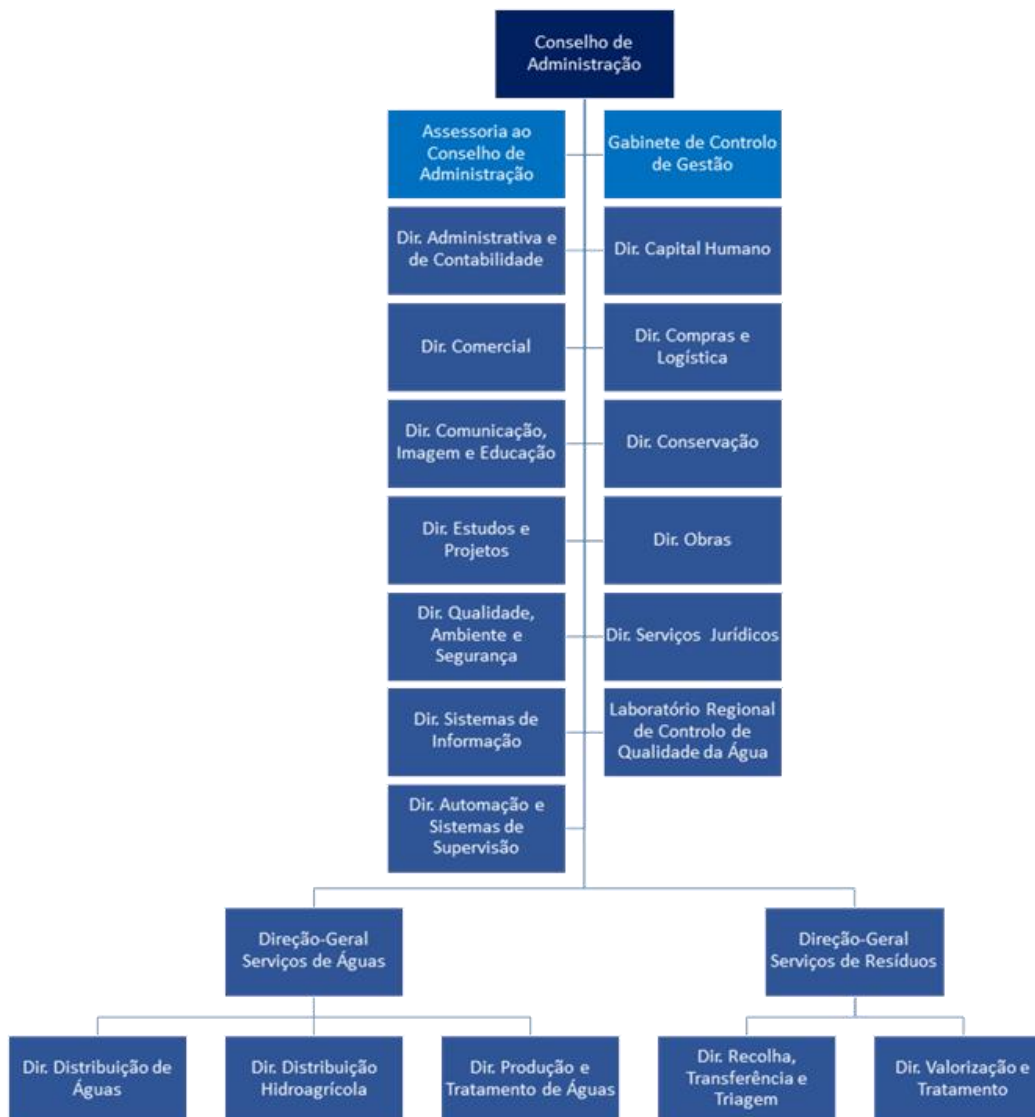
### 4. ESTRUTURA ORGÂNICA

---

A ARM, S.A. está dimensionada para as funções operacionais que presta aos/às seus/suas clientes. De uma forma simplificada, apresenta-se o organograma funcional da Sociedade.



ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA



## CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO – CA

Assessoria ao Conselho de Administração – CAA

Gabinete de Controlo de Gestão – GCG

Direção Administrativa e de Contabilidade – DAC

Direção de Automação E Sistemas de Supervisão – DAS

Direção de Capital Humano – DCH

Direção Comercial – DCO

Direção de Compras e Logística – DCL



ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA



Direção de Comunicação, Imagem e Educação – DCIE

Direção de Conservação – DCC

Direção de Estudos e Projetos – DEP

Direção de Obras – DIO

Direção de Qualidade, Ambiente e Segurança – QAS

Direção de Serviços Jurídicos – DSJ

Direção de Sistemas de Informação – DSI

Laboratório Regional de Controlo de Qualidade da Água – LQA

#### **DIREÇÃO-GERAL DE SERVIÇOS DE ÁGUAS – DSA**

Direção de Distribuição de Águas – DDA

Direção de Distribuição Hidroagrícola – DDH

Direção de Produção e Tratamento de Águas – DPA

#### **DIREÇÃO-GERAL DE SERVIÇOS DE RESÍDUOS – DSR**

Direção de Recolha, Transferência e Triagem – DTR

Direção de Valorização e Tratamento – DVT

## **5. VISÃO, MISSÃO E VALORES**

---

### **Visão:**

Ser uma referência na gestão e operação dos sectores da água e dos resíduos da Região Autónoma da Madeira, num quadro da máxima eficácia, eficiência e sustentabilidade.

### **Missão:**

Satisfazer as necessidades da população através do sistema multimunicipal de águas e resíduos da Região Autónoma da Madeira, promovendo a sustentabilidade ambiental, a resiliência do território e o desenvolvimento económico e social.

## Valores:

### Sustentabilidade

- Adoção de soluções eficientes e sustentáveis para a gestão das águas e dos resíduos, com respeito pelo ambiente e pelas pessoas.
- Promoção da sustentabilidade ambiental, social e económica.

### Qualidade e Excelência

- Assegurar a qualidade, competência e rigor nas tomadas de decisão, com foco nas pessoas.
- Promover a melhoria contínua dos processos e dos serviços prestados.

### Integridade e Transparência

- Atuação ética, íntegra e transparente em todas as atividades, garantindo o cumprimento da legalidade e das melhores práticas de governança.

### Inovação e Melhoria Contínua

- Adoção de abordagens inovadoras na gestão das águas e dos resíduos, promovendo uma cultura de abertura à mudança.

### Responsabilidade Ambiental e Social

- Exercício das responsabilidades ambientais e sociais da organização, promovendo o desenvolvimento sustentável da Região.

### Igualdade e Não Discriminação

- Compromisso com a igualdade de oportunidades e a não discriminação, promovendo a diversidade e a equidade.
- Promoção da integração e do sentimento de pertença.

## 6. OBJETIVO NO ÂMBITO DO SETOR EMPRESARIAL DA RAM

---

A resolução do Conselho do Governo Regional nº 75/2022, aprova as orientações estratégicas de gestão à globalidade do setor empresarial da RAM.

A Orientação Estratégica 4: *Promover uma política de gestão orientada para as pessoas*, com os seguintes objetivos, consolida as metas para execução de um Plano de Igualdade.



ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA



- **“Objetivo 1** – *Conceber e implementar políticas de gestão de pessoas orientadas para a valorização do indivíduo, para o fortalecimento da motivação e para o estímulo à formação, a fim de captar o conhecimento dos colaboradores e envolvê-los no processo de tomada de decisão, aumentando a sua produtividade, num quadro de equilíbrio e rigoroso controlo dos encargos que lhes estão associados, compatível com a dimensão e a situação económica e financeira da empresa.*
- **Objetivo 2** – *Conceber e implementar planos de igualdade entre homens e mulheres.*
- **Objetivo 3** – *Criar mecanismos que permitam a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.”*

Avaliação: periódica semestral, sendo o resultado dado a conhecer aos membros do Governo Regional responsáveis pelo setor de atividade até final do mês seguinte ao período em causa.

## 7. POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS E PROMOÇÃO DA IGUALDADE

---

De acordo com Decreto Legislativo Regional n.º 15/2021/M, de 30 de junho, que aprova o RJSERAM, no artigo 48.º:

*“1 - As empresas públicas regionais implementam políticas de recursos humanos orientadas para a valorização do indivíduo, para o fortalecimento da produtividade, tratando com respeito e integridade os seus trabalhadores e contribuindo ativamente para a sua valorização profissional.*

*2 - As empresas públicas regionais adotam planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres e eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.”*

Está ainda consagrada na Constituição da República Portuguesa, a igualdade de género como um direito fundamental, no seu artigo 13º (Princípio da igualdade).

No Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, no seu artigo 2.º, a igualdade de género constitui um princípio fundamental na União Europeia.

Apesar da legislação aplicável e das cartas de princípios fundamentais, ainda há muito a percorrer para atingir uma igualdade de género real em todos os aspetos da vida do trabalhador e da trabalhadora.





ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA



Esta preocupação é mundial e, exatamente por isso, a igualdade de género está contemplada como um dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) previstos na agenda 2030 das Nações Unidas: **Objetivo 5 – “Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas. Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em todos os lugares. Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas pública e privada, incluindo tráfico, exploração sexual e outros tipos. Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades de liderança.”**



## 8. DIAGNÓSTICO

Neste âmbito, orientada pela legislação regional e com o contributo do guião para a elaboração dos planos para a igualdade, publicados pela CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), com orientação das estratégias e eixos condutores do PRICA (IV Plano Regional para a Igualdade e Cidadania Ativa 2021-2025) a ARM, S.A., elabora o Plano para a Igualdade, optando por desenvolver os seguintes eixos de intervenção:

- **EIXO 1.** Reduzir as Desigualdades entre Homens e Mulheres, Promover a Igualdade de Oportunidades no Trabalho, no Emprego e na Vida Profissional;
- **EIXO 2.** Promover Bem-estar e Proteção das Famílias e Proteção na Parentalidade;
- **EIXO 3.** Promover a Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal;
- **EIXO 4.** Prevenir o Assédio no Local de Trabalho e em Contexto de Trabalho.

### 8.1. EIXO 1. Reduzir as Desigualdades entre Homens e Mulheres, Promover a Igualdade de Oportunidades no Trabalho, no Emprego e na Vida Profissional

- A ARM, S.A. pretende contribuir para um maior envolvimento de todos/as e reconhecer os talentos existentes na organização.
- Possibilitam-se oportunidades de crescimento profissional e/ou a transferência para outras áreas de atividade dentro da empresa, estando o processo de recrutamento ainda mais transparente e acessível.



ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA



- Os anúncios dos processos de recrutamento correspondentes às vagas disponíveis visam assim encontrar as pessoas, internas ou externas, com o perfil mais adequado para o desempenho de determinada função.

Estes anúncios são, em regra, publicitados na página de recrutamento no site da empresa e nas páginas da empresa nas redes sociais.

- Em 2023 a ARM, S.A. procedeu à primeira revisão parcial do Acordo de Empresa (AE), que abrange todos/as os/as trabalhadores/as da empresa por via de Portaria de Extensão, tendo introduzido, nomeadamente, as seguintes melhorias:
  - revisão da tabela salarial;
  - aumento do subsídio de refeição;
  - revisão do subsídio de insalubridade e penosidade e a sua extensão a outras categorias profissionais que asseguram o cumprimento de funções específicas em diversos setores de atividade desta empresa;
  - direito ao gozo do dia de aniversário.
- Em 2024 procedeu-se à segunda revisão parcial do AE que, novamente, abrange todos/as os/as trabalhadores/as da empresa por via de Portaria de Extensão, tendo introduzido, nomeadamente, as seguintes melhorias:
  - revisão da tabela salarial;
  - redução do período normal de trabalho para as 35 horas semanais;
  - revisão dos pontos correspondentes às menções qualitativas obtidas no âmbito do sistema de avaliação de desempenho;
  - revisão do subsídio de insalubridade e penosidade aplicável aos/às trabalhadores/as que asseguram o cumprimento de funções específicas em diversos setores de atividade desta empresa;
  - alteração da posição retributiva por antiguidade.
- O Gender Pay Gap, por referência ao ano de 2023 e à remuneração mensal ganho, constante do Balanço das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens da empresa, a que se refere a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, foi de -23,6%.



ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA



## 8.2. EIXO 2. Promover Bem-estar e Proteção das Famílias e Proteção na Parentalidade

- A ARM, S.A. tem um conjunto de protocolos com várias entidades que visam a atribuição de benefícios às/aos trabalhadoras/es e seus familiares, repartidos por vários âmbitos:
  - Bem-Estar (Descontos em entidades nas áreas do desporto, estética e lazer);
  - Ensino (Descontos em atividades de apoio ao ensino);
  - Finanças (Condições especiais junto de seguradoras e entidades bancárias); e
  - Saúde (Descontos em entidades de diversas áreas da saúde e veterinária).
- Reconhecimento do direito a todos os seus/suas trabalhadores/as faltarem, justificadamente, para acompanhamento de menor de 12 anos no primeiro dia do ano letivo (até 3h por cada menor), equiparando as condições previstas no Decreto-Lei n.º 85/2019, de 01 de julho.

A ARM, S.A. cumpre escrupulosamente com os normativos relativos à maternidade e parentalidade.

## 8.3. EIXO 3. Promover a Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

- Existência de duas cantinas, uma na ETZL – Estação de Transferência e de Triagem da Zona Leste (ETZL-ET) e outra na Estação de Tratamento de Resíduos Sólidos da Meia Serra (ETRS), com preços acessíveis e que fornecem refeições completas. As restantes instalações principais têm refeitório, o que favorece o convívio já que os/as trabalhadores/as podem trazer de casa a sua refeição.
- Máquinas de *vending* em várias instalações onde são disponibilizados café, bebidas e *snacks*, a qualquer hora.
- Transporte de pessoal assegurado aos/às trabalhadores/as em funções na ETRS da Meia Serra, nos termos do previsto no Regulamento de Enquadramento Salarial anexo ao AE.
- Organização de eventos para promover o convívio entre os/as trabalhadores/as, além de ações com objetivos de educação ambiental e responsabilidade social.
- Formação profissional contínua (presencial ou online) proporcionada nas mais variadas áreas (ambiente, informática, direito, gestão, segurança e nas áreas operacionais específicas da atividade da empresa), na sequência do levantamento de necessidades realizado pela empresa anualmente.

#### 8.4. EIXO 4. Prevenir o Assédio no Local de Trabalho e em Contexto de Trabalho

- A ARM, S.A. tem, desde novembro de 2019, o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Local de Trabalho, em cumprimento do imperativo legal aplicável.
- É exigido que cada trabalhador/a da ARM, S.A. adira a padrões elevados de conduta e mantenha um comportamento leal para com a ARM, S.A., não devendo, em nenhuma ocasião, praticar atos em nome da ARM, S.A. que violem algum normativo. Para além dos princípios a observar pelas/pelos trabalhadoras/es da ARM, S.A. no exercício das suas funções, o referido Código de Boa Conduta descreve, em termos genéricos, os requisitos legais relativos à prevenção e combate ao assédio no trabalho.
- A ARM, S.A. está empenhada em proporcionar um ambiente de trabalho onde todas/os são tratadas/os com justiça, dignidade e respeito. A ARM, S.A. não discrimina com base na etnia, raça, cor, credo, religião, nacionalidade, idade, deficiência, sexo, orientação sexual, situação familiar, estado civil, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical ou qualquer outra situação legalmente protegida de acordo com os normativos aplicáveis.

Todavia, o comportamento baseado em qualquer dos factos referidos no parágrafo anterior não constitui discriminação quando, devido à natureza da atividade em causa ou o contexto do seu desenvolvimento, esse fator constitua um requisito genuíno e determinante para o exercício da atividade profissional, quando o objetivo seja legítimo e o requisito seja proporcional.

## 9. CARACTERIZAÇÃO DA REPRESENTATIVIDADE DE GÉNERO

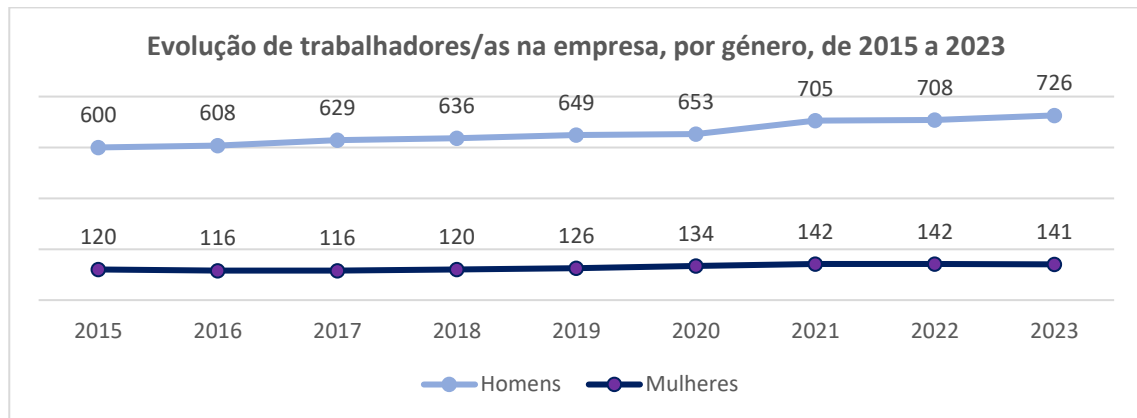
---

A política de gestão de recursos humanos da ARM, S.A. valoriza de igual forma as competências, aspirações, necessidades e responsabilidades de homens e mulheres.

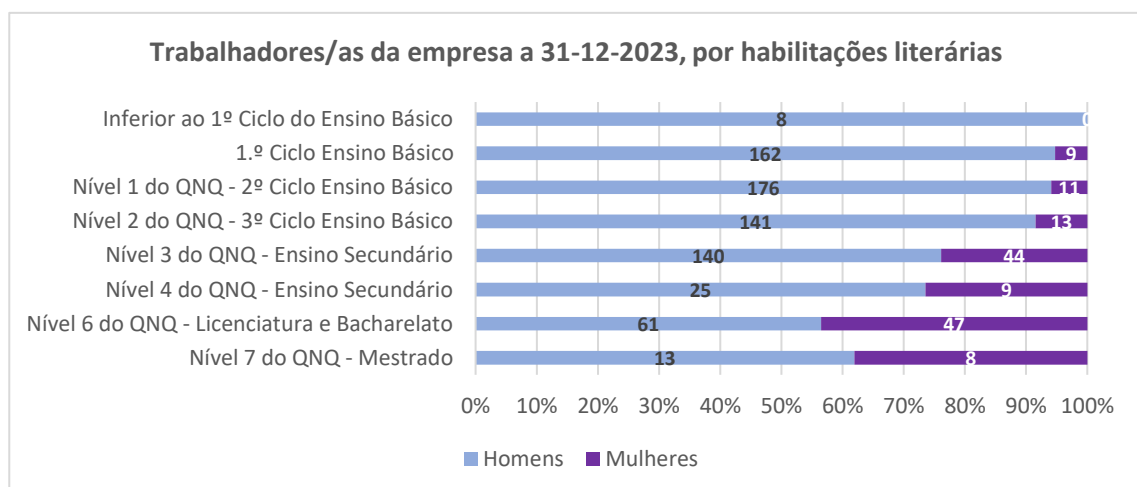
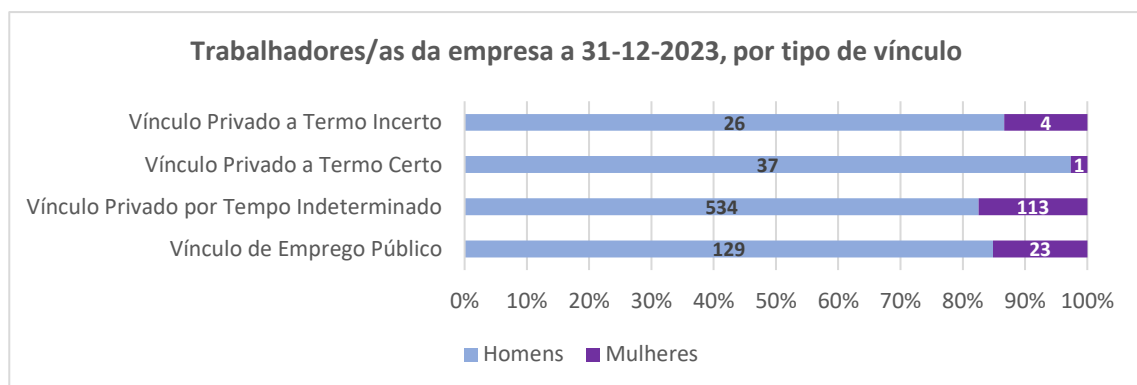
O gráfico *infra* espelha a evolução dos/das trabalhadores/as na empresa, por género, de 2015 a 2023, do qual se infere que a percentagem de mulheres ronda os 16,27% do quadro de pessoal.



ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA

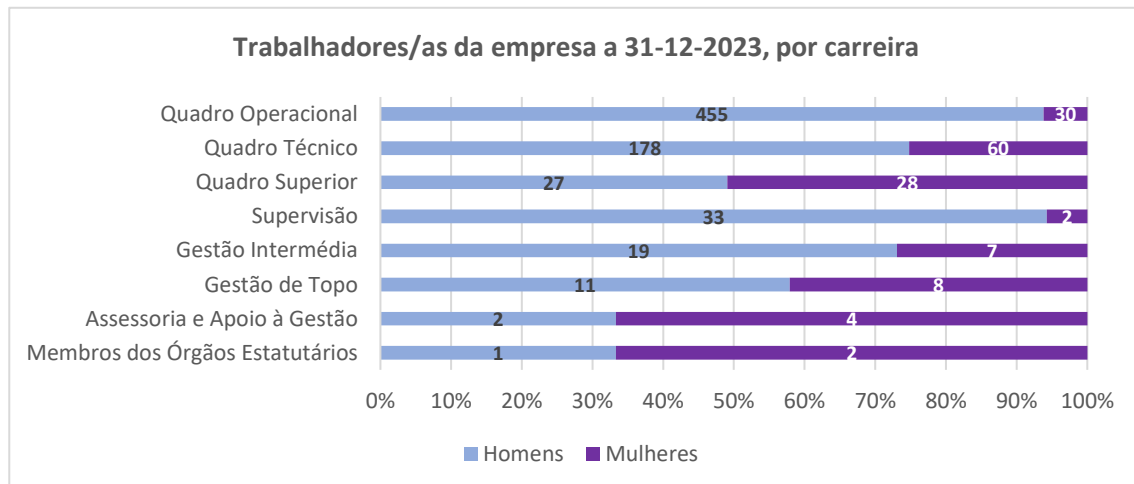
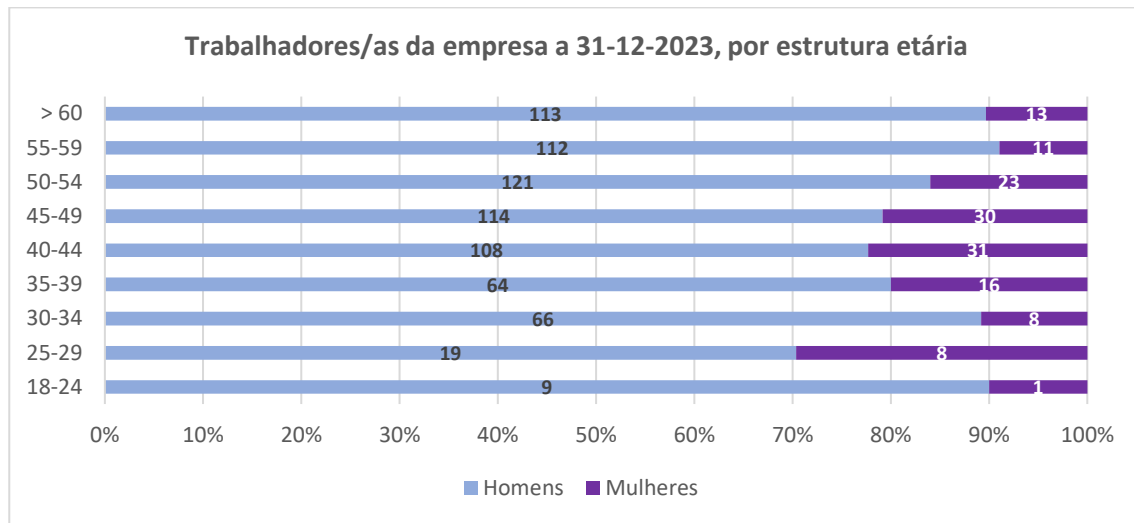


Os gráficos *infra* representam ainda a representatividade de género no seio da empresa, a 31.12.2023, por tipo de vínculo, por habilitações literárias, por estrutura etária e por carreira.





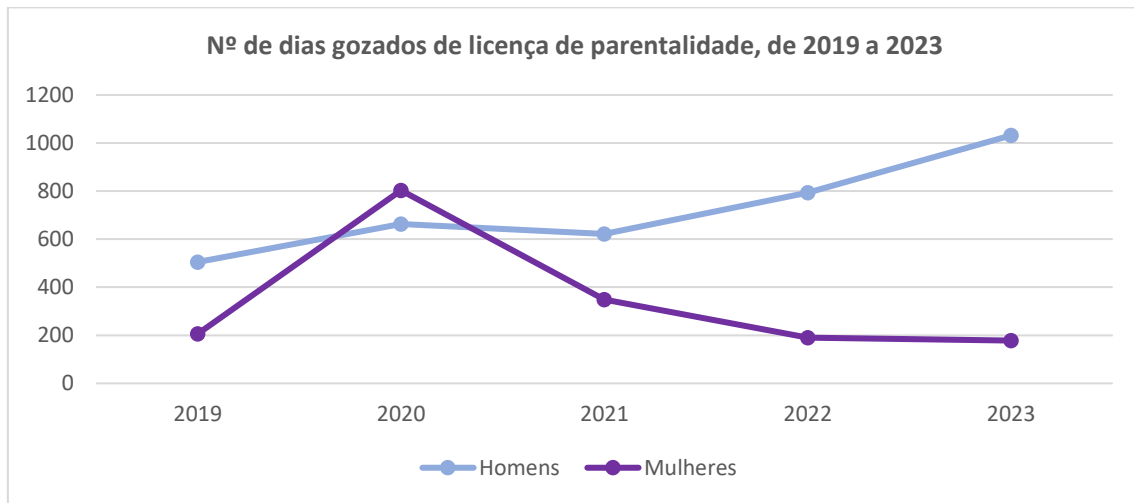
ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA



A ARM, S.A., no estrito cumprimento da lei, garante o gozo das licenças de parentalidade pelos/pelas trabalhadores/as. O gráfico *infra* espelha o número de dias gozados de licença parental de 2019 a 2023, sendo evidente o crescente exercício destes direitos por parte dos trabalhadores homens, em linha com as alterações legislativas ocorridas.



ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA





ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA



## 10. PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

Na sequência do diagnóstico interno realizado, identificou-se diversas necessidades de atuação, apresentando-se de seguida as medidas, respetivos indicadores e metas, para promover a igualdade de género na ARM, S.A.:

### 10.1. ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA EMPRESA

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa						
Objetivos	Medida	Unidade Orgânica Responsável	Unidades Orgânicas Envolvidas	Orçamento	Indicador	Meta
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão e nos valores da empresa	CA	DCH   GCG   CAA	Não envolve custos específicos	Missão e valores da empresa têm inscrito o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	A missão e os valores da empresa têm inscrito, <b>até ao final do ano de 2024</b> , o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens
	Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens nos documentos estratégicos da empresa	CA	DCH   GCG   CAA	Não envolve custos específicos	Documentos estratégicos têm inscrito a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa	Os documentos estratégicos têm inscrito, <b>até ao final do primeiro semestre de 2025</b> , a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa





ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA



Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa						
Objetivos	Medida	Unidade Orgânica Responsável	Unidades Orgânicas Envolvidas	Orçamento	Indicador	Meta
	Divulgação do compromisso da empresa com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no site institucional da empresa, na intranet, por correio eletrónico e afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	DCH	DCH   DCIE   DSI   Todas as Áreas da Organização	Não envolve custos específicos	Divulgação efetuada no site institucional da empresa, na intranet, por correio eletrónico e afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Colocação no site institucional da empresa, <b>até ao final do ano de 2024</b> , do Plano e das medidas implementadas com vista à sua concretização (designadamente aquelas que pressuponham a participação ativa do universo de trabalhadoras/es da empresa)  A par da divulgação efetuada através do seu site institucional, a empresa promove a divulgação interna de informação, através da intranet, correio eletrónico e afixação em locais de reconhecida visibilidade
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Criação de um Comité ( <i>Task Force</i> interna) para a Igualdade entre mulheres e homens e formalização das respetivas competências	CA	DCH   CAA	Não envolve custos específicos	Comité/ <i>Task Force</i> criada, com competências formalmente definidas	Comité/ <i>Task Force</i> criada, com competências formalmente definidas, <b>até ao final do ano de 2024</b>



ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA



Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa						
Objetivos	Medida	Unidade Orgânica Responsável	Unidades Orgânicas Envolvidas	Orçamento	Indicador	Meta
	Desagregação de todos os dados por sexo em todos os instrumentos de gestão da empresa, designadamente nos diagnósticos e relatórios	CA	DCH   GCG   DCIE	Não envolve custos específicos	Instrumentos de gestão com dados desagregados por sexo	Todos os instrumentos de gestão contemplam dados desagregados por sexo, <b>até ao final do primeiro semestre de 2025</b>
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa  Envolver todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização internas	DCH	DCH   DCIE   Todas as Áreas da Organização	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de trabalhadoras e trabalhadores abrangidas/os por ações de sensibilização e o total de trabalhadoras e trabalhadores da empresa	<b>Sessões de sensibilização ministradas a, pelo menos, 10% das trabalhadoras e dos trabalhadores da empresa, até ao final do primeiro semestre de 2025</b>



ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA



Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa						
Objetivos	Medida	Unidade Orgânica Responsável	Unidades Orgânicas Envolvidas	Orçamento	Indicador	Meta
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre homens e mulheres	Criação de canal de comunicação interno, que incentive a apresentação de sugestões, por parte dos/das trabalhadores/as, no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial	DCH	DCH   DCIE   DSI   Todas as Áreas da Organização	Poderá envolver custos específicos (a definir, em função das concretas medidas a implementar)	Canal de comunicação criado  Número de sugestões dadas pelos/pelas trabalhadores/as	Canal de comunicação criado, <b>até ao final do primeiro semestre de 2025</b>
	Realização de reuniões com estruturas representativas dos trabalhadores e das trabalhadoras para abordar questões relativas à igualdade entre homens e mulheres, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e à proteção na parentalidade	CA	DCH   Todas as Áreas da Organização	Não envolve custos específicos	Reuniões realizadas com estruturas representativas dos/das trabalhadores/as para abordar questões relativas à igualdade entre homens e mulheres, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e à proteção na parentalidade	Pelo menos <b>1 (uma) reunião anual</b> em que sejam abordadas as temáticas relativas à igualdade entre homens e mulheres, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e à proteção na parentalidade



ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA



Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa						
Objetivos	Medida	Unidade Orgânica Responsável	Unidades Orgânicas Envolvidas	Orçamento	Indicador	Meta
Assegurar um contexto de trabalho isento de discriminação em função do sexo, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Integração dos aspetos relativos à igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade nos instrumentos de avaliação da satisfação das trabalhadoras e dos trabalhadores e do clima organizacional	DCH	DCH   DCIE I Todas as Áreas da Organização	Poderá envolver custos específicos (a definir, em função das concretas medidas a implementar)	Desenvolvimento / Atualização de instrumento de avaliação da satisfação das/dos trabalhadoras/es e do clima organizacional que contemple aspetos relativos à igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade	Criação / Atualização de instrumento, em formato digital e em papel, <b>até ao final do primeiro semestre de 2025</b>
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de homens e mulheres 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, site institucional, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)	DCH	DCH   DCIE I Todas as Áreas da Organização	Não envolve custos específicos	Documentos e instrumentos de gestão e comunicação da empresa com linguagem inclusiva (verbal e não verbal)	Todos os documentos e instrumentos de gestão e comunicação com linguagem inclusiva (verbal e não verbal), <b>até ao final do primeiro semestre de 2025</b>



ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA



Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa						
Objetivos	Medida	Unidade Orgânica Responsável	Unidades Orgânicas Envolvidas	Orçamento	Indicador	Meta
Contrariar a perpetuação de estereótipos de género e reforçar uma cultura de igualdade entre homens e mulheres	Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e isenta de estereótipos de género na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços	CA	DCIE   Todas as Áreas da Organização	Não envolve custos específicos	Publicidade e atividades de promoção com linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de género	Toda a publicidade e todas as atividades de promoção com linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de género, <b>até ao final do primeiro semestre de 2025</b>



ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA



Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa						
Objetivos	Medida	Unidade Orgânica Responsável	Unidades Orgânicas Envolvidas	Orçamento	Indicador	Meta
<p>Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas</p> <p>Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens</p>	<p>Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens</p>	<p>DCH</p>	<p>DCH</p>	<p>Não envolve custos específicos</p>	<p>Número de protocolos/parcerias/acordos estabelecidos</p>	<p><b>Elevado</b> número de protocolos/parcerias/acordos estabelecidos</p>



ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA



Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Empresa						
Objetivos	Medida	Unidade Orgânica Responsável	Unidades Orgânicas Envolvidas	Orçamento	Indicador	Meta
Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	Criação de procedimento interno que permita assegurar que a empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo	DCH	DCH   DCIE   Todas as Áreas da Organização	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado  Informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, divulgada em local apropriado e acessível a todos os trabalhadores e a todas as trabalhadoras	Procedimento interno criado e implementado, <b>até ao final do primeiro semestre de 2025</b>



ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA



## 10.2. CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal						
Objetivos	Medida	Unidade Orgânica Responsável	Unidades Orgânicas Envolvidas	Orçamento	Indicador	Meta
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal das trabalhadoras e dos trabalhadores	Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência das trabalhadoras e dos trabalhadores que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)	DCH	DCH   DCIE	Não envolve custos específicos	Recursos existentes divulgados	Divulgar os recursos existentes junto de todas/os as/os trabalhadoras/es, <b>anualmente</b>
	Celebração de protocolos com serviços de proximidade (ex: lavandaria, <i>catering/take away</i> , pequenas reparações)	DCH	DCH   DSI   Todas as Áreas da Organização	Não envolve custos específicos	Número de protocolos celebrados	Celebrar e/ou renovar protocolos em vigor, <b>anualmente</b>  <b>Divulgar na página da intranet e colocar no separador dos protocolos sempre que haja novos benefícios.</b>





ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA



### Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal

Objetivos	Medida	Unidade Orgânica Responsável	Unidades Orgânicas Envolvidas	Orçamento	Indicador	Meta
Garantir que a organização dos tempos de trabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Concessão, por iniciativa da empresa, de horário flexível a trabalhadores e a trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	CA	DCH I Todas as Áreas da Organização	Não envolve custos específicos	Rácio entre o número de trabalhadores/as com horário flexível e o total de trabalhadores/as	<b>Todos/as (100%)</b> os/as trabalhadores/as com funções compatíveis com a atribuição de horário flexível usufruem da medida



ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA



### 10.3. FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA

Dimensão: Formação Inicial e Contínua						
Objetivos	Medida	Unidade Orgânica Responsável	Unidades Orgânicas Envolvidas	Orçamento	Indicador	Meta
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, na elaboração do plano de formação, a empresa tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens.	DCH	DCH I Todas as Áreas da Organização	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado	Procedimento interno criado e implementado, no plano de formação <b>para o ano de 2025</b>
	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; assédio moral e sexual no trabalho	DCH	DCH I Todas as Áreas da Organização	Poderá envolver custos específicos (a definir, em função das concretas medidas a implementar)	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual	Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de formação anual, <b>para o ano de 2025</b>



**Dimensão: Formação Inicial e Contínua**

Objetivos	Medida	Unidade Orgânica Responsável	Unidades Orgânicas Envolvidas	Orçamento	Indicador	Meta
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Lançamento de uma campanha de incentivo à participação de mulheres ou de homens em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado, no site institucional da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade, durante o período em que decorrem as inscrições para a ação de formação	DCH	DCH   DCIE   DSI   Todas as Áreas da Organização	Não envolve custos específicos	Lançamento de campanha de incentivo	Lançamento de campanha de incentivo no plano de formação <b>para o ano de 2025</b>
Assegurar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso à formação	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, na divulgação de ações de formação, a descrição do perfil da/o formanda/o faz referência a ambos os sexos e que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo	DCH	DCH	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado	Procedimento interno criado e implementado no plano de formação <b>para o ano de 2025</b>



Dimensão: Formação Inicial e Contínua						
Objetivos	Medida	Unidade Orgânica Responsável	Unidades Orgânicas Envolvidas	Orçamento	Indicador	Meta
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre homens e mulheres na empresa	Criação e implementação de orientação interna para que, em ações de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, seja concedida, <u>sempre que se justifique</u> , preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, responsável por família monoparental ou que tenham gozado de licença parental ou por adoção	DCH	DCH I Todas as Áreas da Organização	Não envolve custos específicos	<p>Orientação interna criada e implementada</p> <p>Número de trabalhadores e de trabalhadoras, do sexo com menor representação na profissão abrangida por ações de formação profissional, que frequentam essas ações de formação</p> <p>Número de trabalhadores/as com escolaridade reduzida abrangidos/as por ações de formação profissional</p> <p>Número de trabalhadores/as responsáveis por famílias monoparentais abrangidos/as por ações de formação profissional</p> <p>Número de trabalhadores/as que tenham gozado de licença parental ou por adoção abrangidos/as por ações de formação profissional</p>	<p>Orientação interna criada e implementada no plano de formação <b>para o ano de 2025</b></p> <p><b>10% de trabalhadores/as do sexo com menor representação</b> na profissão abrangida por ações de formação profissional, a frequentar essas ações de formação</p> <p><b>20% de trabalhadores/as com escolaridade reduzida</b> abrangidos/as por ações de formação profissional</p> <p><b>10% de trabalhadores/as responsáveis por famílias monoparentais</b> abrangidos/as por ações de formação profissional</p> <p><b>20% de trabalhadores/as que tenham gozado de licença parental ou por adoção</b> abrangidos/as por ações de formação profissional</p>



ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA



#### 10.4. IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho						
Subdimensão: Promoção / Progressão na Carreira Profissional						
Objetivos	Medida	Unidade Orgânica Responsável	Unidades Orgânicas Envolvidas	Orçamento	Indicador	Meta
Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Definição e implementação de procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada de mulheres e de homens nos lugares de direção de primeira linha (ex: Gestão de Topo)	DCH	DCH I Todas as Áreas da Organização	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado	Procedimento interno criado e implementado, <b>até ao final do primeiro semestre de 2025</b>
	Definição e implementação de procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada de mulheres e de homens nos lugares de chefia de nível intermédio	DCH	DCH I Todas as Áreas da Organização	Não envolve custos específicos	Procedimento interno criado e implementado	Procedimento interno criado e implementado, <b>até ao final do primeiro semestre de 2025</b>
Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos	Criação e implementação de um sistema de planeamento de carreiras para o sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia	DCH	DCH I Todas as Áreas da Organização	Não envolve custos específicos	Sistema interno criado e implementado	Sistema interno criado e implementado, <b>até ao final do ano de 2025</b>



ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA



**Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho**  
**Subdimensão: Promoção / Progressão na Carreira Profissional**

Objetivos	Medida	Unidade Orgânica Responsável	Unidades Orgânicas Envolvidas	Orçamento	Indicador	Meta
lugares de decisão	Organização e disponibilização de sessões de apoio (ex: formação, mentoria, <i>coaching</i> ) de modo a facilitar o regresso de trabalhadoras e trabalhadores que tenham interrompido a carreira por motivos familiares por um período superior a 6 meses	DCH	DCH I Todas as Áreas da Organização	Poderá envolver custos específicos (a definir, em função das concretas medidas a implementar)	Rácio entre as/os trabalhadoras/es a retomar a atividade na empresa, após interrupção por motivos familiares por um período superior a 6 meses, beneficiárias/os de apoio, e o total de trabalhadoras/es a retomar a atividade na empresa, após interrupção da carreira por motivos familiares por um período superior a 6 meses	<b>A totalidade (100%)</b> de trabalhadoras/es a retomar a atividade na empresa, após interrupção por motivos familiares por um período superior a 6 meses, beneficiam de apoio (ex: formação, mentoria, <i>coaching</i> )
Promover a igualdade entre homens e mulheres no desenvolvimento de carreiras  Promover a dessegregação sexual das profissões	Participação em eventos na comunidade escolar e formativa que visem promover o interesse dos/as estudantes por uma área de estudos que permita oportunidades de carreira na empresa ou no seu setor de atividade, tendo em conta o objetivo da representação equilibrada de homens e mulheres nas diferentes profissões e nos diversos setores de atividade económica	DCH	DCH I DCIE I Todas as Áreas da Organização	Poderá envolver custos específicos (a definir, em função das concretas medidas a implementar)	Número de participações	<b>Pelo menos 1 (uma)</b> participação anual



ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA



**Dimensão: Igualdade nas Condições de Trabalho**  
**Subdimensão: Promoção / Progressão na Carreira Profissional**

Objetivos	Medida	Unidade Orgânica Responsável	Unidades Orgânicas Envolvidas	Orçamento	Indicador	Meta
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre homens e mulheres	Realização de reuniões com estruturas representativas dos trabalhadores e das trabalhadoras para abordar questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação a participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia)	CA   DCH	DCH   Todas as Áreas da Organização	Não envolve custos específicos	Reuniões realizadas com estruturas representativas dos trabalhadores e das trabalhadoras para abordar questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação a participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia)	<b>Pelo menos 1 (uma)</b> reunião anual em que sejam abordadas as temáticas com estruturas representativas dos trabalhadores e das trabalhadoras da empresa



ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA



## 10.5. PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho						
Objetivos	Medida	Unidade Orgânica Responsável	Unidades Orgânicas Envolvidas	Orçamento	Indicador	Meta
Garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho	Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa confere o direito de indemnização à vítima de prática do assédio	CA  CAA	CAA   Todas as Áreas da Organização	Envolve custos específicos (a definir, em função do caso concreto)	Procedimento interno criado e implementado  Rácio entre o número de trabalhadores e trabalhadoras vítimas da prática de assédio com direito a indemnização e o total de trabalhadores e trabalhadoras vítimas da prática de assédio	Procedimento interno criado e implementado, <b>até ao final do ano de 2025</b>  <b>Todos/as (100%)</b> dos trabalhadores e das trabalhadoras vítimas da prática de assédio com direito a indemnização





ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA



## 10.6. PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

Dimensão: Proteção na Parentalidade						
Subdimensão: Formação para Reinserção Profissional						
Objetivos	Medida	Unidade Orgânica Responsável	Unidades Orgânicas Envolvidas	Orçamento	Indicador	Meta
Garantir o direito ao gozo do direito a formação para reinserção profissional no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito à formação para reinserção profissional de trabalhador ou trabalhadora após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica	DCH	DCH   Todas as Áreas da Organização	Pode envolver custos específicos (a definir, em função das concretas medidas a implementar)	Procedimento interno criado e implementado  Rácio entre o número de trabalhadores e de trabalhadoras que tiveram formação para reinserção profissional após o gozo de licenças no domínio da parentalidade e o total de trabalhadores e de trabalhadoras em situação passível de aplicação da medida	Procedimento interno criado e implementado, <b>até ao final do primeiro semestre de 2025</b>  <b>Todos/as (100%)</b> os/as trabalhadores/as, têm formação para reinserção profissional após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica

## 11. CONCLUSÃO

---

O presente Plano foi realizado a partir das sugestões do Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (CITE, 2019) e documentado a partir do inquérito de diagnóstico da matriz de apoio e, por sua vez, a monitorização que propõe tem como base a matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade.

As áreas (dimensões e subdimensões) contempladas no estudo da ARM, S.A. são:

- a) Estratégia, Missão e Valores da Empresa;
- b) Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal;
- c) Formação Inicial e Contínua;
- d) Igualdade nas Condições de Trabalho - Promoção / Progressão na Carreira Profissional;
- e) Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho;
- f) Proteção na Parentalidade - Formação para Reinserção Profissional.

A ARM, S.A. pretende sistematizar, monitorizar e analisar o desenvolvimento dos indicadores do Plano para a Igualdade, propondo medidas preventivas ou corretivas sempre que seja necessário.

O presente Plano para a Igualdade entra, assim, em vigor em 27 de novembro 2024, com o objetivo de incrementar um maior compromisso social, tendo em conta todas as diferenças e desigualdades existentes no universo dos trabalhadores e trabalhadoras da ARM, S.A.