

RECOMENDAÇÃO Nº 14/CITE/2023

Nome da entidade: SIMDOURO - Saneamento do Grande Porto, S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da SIMDOURO - Saneamento do Grande Porto, S.A.

Enquadramento jurídico:

Ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que regulamenta a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da **SIMDOURO - Saneamento do Grande Porto, S.A.**

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da **SIMDOURO-Saneamento do Grande Porto, S.A.** corresponde ao ano de 2023, que surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A **SIMDOURO-Saneamento do Grande Porto, S.A.** efetuou o autodiagnóstico no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, disponibilizado pela CITE, utilizando a Matriz de Apoio ao Diagnóstico. A partir dos resultados obtidos no autodiagnóstico, identificou as principais dimensões e apresentou 14 medidas para implementação no Plano para a Igualdade em 2023.

1.1. Objetivos

A **SIMDOURO-Saneamento do Grande Porto, S.A.** reconhecendo a importância e 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.

1.2. Componentes de intervenção

A **SIMDOURO-Saneamento do Grande Porto, S.A.** apresentou o seu Plano para a Igualdade para 2023, de acordo com a matriz de apoio de diagnóstico do Guião de apoio à elaboração dos Planos de Igualdade anuais, conforme o disposto no artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

Dando continuidade à implementação das medidas de igualdade para alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, conforme o n.º 1, do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, a **SIMDOURO-Saneamento do Grande Porto, S.A.** propõe-se implementar as 14 medidas identificadas e assentes no resultado do autodiagnóstico para execução do Plano para a Igualdade de 2023, nas seguintes dimensões:

- Estratégia, missão e valores;

- Igualdade no acesso ao emprego;
- Igualdade nas Condições de Trabalho;
- Proteção na parentalidade.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência do Plano para a Igualdade é o ano de 2023.

1.4. Acompanhamento e avaliação

As medidas previstas no Plano para a Igualdade são avaliadas e monitorizadas periodicamente, de forma a assegurar o seu cumprimento e a identificar oportunidades de melhoria. Este acompanhamento é assegurado pela Equipa de Desempenho Social, através de reuniões e elaboração de relatórios de sustentabilidade, pelo relatório de contas e pelo relatório de governo societário, na medida em que anualmente reportam o balanço das iniciativas desenvolvidas e os indicadores de igualdade de género.

Na avaliação, recorrem aos requisitos da norma SA8000 de certificação internacional, que incentiva as organizações a desenvolver, manter e aplicar práticas socialmente aceitáveis no local de trabalho e a implementação de um sistema de gestão de responsabilidade social no cumprimento da política da empresa.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

- A **SIMDOURO-Saneamento do Grande Porto, S.A.** realizou o autodiagnóstico diretamente no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, utilizando os seus resultados para a elaboração do seu plano para a igualdade de 2023, cumprindo os termos do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.
- O Plano está construído de acordo com a matriz de apoio à monitorização da execução do Guião para efeito da elaboração do Plano para a Igualdade anual, nos termos do disposto do n.º 3 do artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, tanto ao nível das dimensões, como nos objetivos, medidas, recursos humanos e financeiros, bem como nos indicadores e metas.
- Na elaboração do Plano para a Igualdade, a **SIMDOURO-Saneamento do Grande Porto, S.A.** caracterizou os seus recursos humanos desagregados por sexos, mas não foi possível aferir a proporção de pessoas de cada sexo designadas para os órgãos de administração, de acordo com o n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.
- A **SIMDOURO-Saneamento do Grande Porto, S.A.** expressa publicamente o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens, recorrendo aos requisitos da norma SA8000 de Responsabilidade Social do Sistema Integrado de Gestão Empresarial (Responsabilidade Social, Qualidade, Segurança, Ambiente e Energia).

III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **SIMDOURO-Saneamento do Grande Porto, S.A.**:

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião de apoio à elaboração dos Planos para a Igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, informa-se que o mesmo se encontra disponível no website da CITE.
- De acordo com a legislação acima referida, a CITE, desenvolveu um Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, com o objetivo de facilitar a elaboração do Plano para a Igualdade anual. O referido Portal servirá, igualmente, de guia e orientação às entidades/empresas a elaborarem os respetivos Planos para a Igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor, ao qual poderá aceder em: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>
- Recomenda-se que sejam estabelecidos mecanismos de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras, ou às suas estruturas representativas, relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.
- Recomenda-se a caracterização dos seus recursos humanos desagregados por sexo, nomeadamente, os órgãos de administração de acordo com o n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.
- Recomenda-se a elaboração do Plano para a Igualdade baseado na análise dos resultados do diagnóstico da **SIMDOURO-Saneamento do Grande Porto, S.A.**, verificando se inclui todas as dimensões para prevenção das práticas discriminatórias, nomeadamente:
 - ✓ Promoção da formação inicial e continua para dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa;
 - ✓ Promoção de igualdade nas condições de trabalho para eliminar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens;
 - ✓ Promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, particularmente na organização dos tempos de trabalho dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares.
- Salienta-se a importância na elaboração de um Plano para a Igualdade da **SIMDOURO-Saneamento do Grande Porto, S.A.** centrado nas áreas estratégicas da empresa e nas dimensões da igualdade onde foi considerado estratégico intervir, configurando requisitos essenciais que devem ser articulados entre si, prevendo situações futuras, tais como a definição de objetivos e medidas, bem como designar uma equipa responsável pela sua implementação, nomeadamente:

- ✓ Promoção da igualdade de acesso ao emprego para contrariar barreiras estruturais e contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa;
 - ✓ Promoção das condições de trabalho para incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão;
 - ✓ Proteção da parentalidade dos/as trabalhadores/as, nomeadamente, incentivo aos trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e licenças.
- Ainda nestes requisitos essenciais, recomenda-se que a **SIMDOURO-Saneamento do Grande Porto, S.A.** deverá igualmente incluir, o orçamento para cada medida (caso não existam custos financeiros na implementação da medida, referir que não envolve custos específicos) e indicadores de resultados com metas a alcançar, correspondendo às necessidades identificadas no respetivo diagnóstico.
 - Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, recomenda-se que os indicadores sejam mensuráveis, de forma a poderem ser quantificados (por exemplo: n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo; n.º de reuniões propostas; n.º de protocolos a formalizar), deverá também incluir as metas a alcançar de forma a medir os resultados das medidas deste Plano (por exemplo: 100% de pessoas abrangidas (percentagem); até final do semestre (período de tempo)).
 - Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das atividades, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade da **SIMDOURO-Saneamento do Grande Porto, S.A.**

Lisboa, 29 de março de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 29 de março de 2023, com declaração de voto da CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal, da CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, da CIP – Confederação Empresarial de Portugal e da CTP – Confederação do Turismo de Portugal, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata, tendo as referidas confederações apresentado conjuntamente a declaração de voto que se anexa.

CS