

RECOMENDAÇÃO Nº 21/CITE/2022

Nome da entidade: Águas de Gaia, E.M., SA.

Assunto: Análise Técnica de Plano para a Igualdade da empresa **Águas de Gaia, E.M, SA.**

Enquadramento jurídico:

Ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de julho, que regulamenta a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da empresa **Águas de Gaia, E.M., SA.**

I. Caracterização do Plano para a Igualdade 1. Diagnóstico

Para a elaboração do Plano para a Igualdade de 2023, a **Águas de Gaia, E.M., SA.** apresentou o autodiagnóstico, tendo por base a Matriz de apoio ao diagnóstico que se encontra disponível no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, disponível no website da CITE, tendo, igualmente, apresentado uma caracterização dos recursos humanos da empresa, com os dados estatísticos desagregados por sexo.

2.Objetivos

Os objetivos do Plano para a Igualdade da **Águas de Gaia, E.M., S.A.** enquadram-se num conjunto de medidas selecionadas, a desenvolver na área da igualdade de género, a operacionalizar através de ações, indicadores de resultado, metas, entre outros.

O presente Plano para a Igualdade da empresa **Águas de Gaia, E.M., S.A.**, contempla os princípios da Política de Igualdade de Género que visam a implementação de um conjunto de medidas para promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, consagrando os princípios e valores inerentes a todas as dimensões da igualdade de género.

1.2. Componentes de intervenção

As áreas estratégicas do Plano para a Igualdade estão em conformidade com os compromissos assumidos em matéria de responsabilidade social, diversidade e direitos humanos. Relativamente às medidas definidas no Plano, verifica-se que estão de acordo com a segunda matriz do Guião conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

No âmbito do Plano, a empresa pretende intervir ao nível das políticas de igualdade de género entre homens e mulheres com uma estratégia, missão e valores da empresa, promovendo a igualdade nas condições de trabalho, na proteção da parentalidade, na conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal e na prevenção da prática de assédio no trabalho.

O Plano pretende implementar 11 medidas que contemplem as diversas áreas de intervenção ao nível da igualdade de género, bem como os objetivos a alcançar.

1.3. Calendário de execução

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

1.4. Acompanhamento e avaliação

A avaliação e a monitorização das medidas devem ser realizadas anualmente, de forma a parametrizar o início e o fim de cada medida, com o objetivo de observar, ao longo do processo de implementação, se as estratégias aplicadas nas áreas de intervenção na área de igualdade de género estão a ser cumpridas, de modo a alcançar os resultados desejados.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade apresentado, há a realçar os seguintes pontos:

O Plano para a Igualdade da **Águas de Gaia, E.M., S.A.**, encontra-se de acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, sendo que cada entidade deve começar por realizar um diagnóstico interno, tendo como base a matriz de apoio ao autodiagnóstico disponibilizada.

Estes instrumentos permitirão elaborar um diagnóstico sobre a situação da igualdade de género, verificando as políticas e as práticas da organização ao nível da igualdade entre mulheres e homens, permitindo, assim, uma definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios, de modo a intervir e introduzir mudanças.

A empresa seguiu a matriz do Guião para a elaboração do plano para a igualdade, tendo sido definidas 11 medidas, tendo por base as cinco áreas de intervenção de igualdade de género, de acordo com o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa **Águas de Gaia, E.M, S.A.:**

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, e ao disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que determina a produção de um guião de apoio elaboração dos Planos para a Igualdade anuais, informa-se que o mesmo se encontra disponível no website da CITE.
- De acordo com a legislação acima referida, a CITE desenvolveu o Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, com o objetivo de facilitar a elaboração dos Planos para a Igualdade. 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, que poderá aceder através do link: <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.
- Sugere-se que as medidas que constam do Plano para a Igualdade apresentem e identifiquem o orçamento, os indicadores mensuráveis, as metas para cada medida, a identificação das unidades orgânicas, os recursos humanos e financeiros, a metodologia de monitorização, a avaliação e a calendarização. Para o efeito, procura-se que seja definida uma estratégia de forma a monitorizar e avaliar o Plano para a Igualdade de 2023.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e das medidas, este Plano carece da reformulação de alguns dos indicadores de resultados, os quais devem ser mensuráveis, de forma poderem ser quantificados, como por exemplo: n.º de notícias; nº visualizações divulgadas no website e na internet; n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo, entre outras.
- Sugere-se, a nomeação de um/a interlocutor/a para a área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens (Conselheiro/a, ou outro modelo task-force, comité de igualdade), designado pelo Conselho da Administração, que coordene a execução e a monitorização do Plano para a Igualdade.
- A avaliação do Plano é essencial para o acompanhamento e monitorização das medidas, e/ou implementação das correções necessárias.
- Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das atividades, permitindo detetar desvios e implementar as medidas corretivas de modo a alcançar os objetivos que se querem alcançar com o Plano para a Igualdade da empresa **Águas de Gaia, E.M, 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.

PN