

RECOMENDAÇÃO Nº 24/CITE/2022

Nome da entidade: Águas do Centro Litoral, S.A

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da empresa Águas do Centro Litoral, 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 empresa **Águas do Centro Litoral. S.A.**

Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da empresa **Águas do Centro Litoral, S.A.** corresponde a 2023 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

Na elaboração do Plano para a Igualdade de 2023, a empresa **Águas do Centro Litoral, S.A.** apresentou o autodiagnóstico tendo por base a Matriz de apoio ao diagnóstico, disponível no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, bem como a caracterização da empresa com dados desagregados por sexo, nomeadamente nos órgãos sociais da Administração, conforme estabelecido pela Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

A preparação do presente plano norteou-se pelas orientações e metodologia definidas no Guião produzido pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, bem como na Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade nas medidas de continuidade.

1.1. Objetivos

Os objetivos do Plano para a Igualdade da empresa **Águas do Centro Litoral, S.A.** enquadram-se num conjunto de medidas selecionadas, a desenvolver na área da Igualdade de Género, devendo ser operacionalizados através de indicadores relacionados com as medidas apresentadas.

O presente Plano para a Igualdade da empresa **Águas do Centro Litoral, S.A.**, contempla os princípios da Política de Igualdade de Género que visam à 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, estando as medidas em conformidade com a segunda matriz do Guião conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de julho.

O Plano pretende refletir o compromisso com vista à efetiva prevenção, proteção e de apoio nas diversas áreas de intervenção que propõe, sendo o reflexo do reforço de consciencialização destas temáticas.

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 do Plano é essencial para o acompanhamento e validação das medidas, e/ou implementação das correções necessárias.

Para o efeito, a aplicação da matriz de apoio à monitorização da execução do Plano é a metodologia indicada e é parte integrante do Guião para a elaboração do Plano para a Igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

II – Análise Técnica

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

O Plano para a Igualdade das **Águas do Centro Litoral, 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, que define que cada entidade deve começar por realizar um diagnóstico interno, tendo como base a matriz de apoio ao autodiagnóstico disponibilizada.

Estes instrumentos permitirão, antes da implementação de um plano para a igualdade, a elaboração de um diagnóstico mais específico da situação da igualdade de género, verificar 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, bem como uma melhor e eficaz identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.

As **Águas do Centro Litoral, S. A.**, realizou o autodiagnóstico sobre a situação de igualdade de género na empresa, tendo sido referenciado a segregação de mulheres e homens existentes nos Órgãos Sociais e nos Órgãos de Fiscalização, demonstrando que existe um cumprimento da paridade entre mulheres e homens.

A empresa elaborou o plano propondo uma abordagem em 4 dimensões de intervenção, integrando 13 medidas para cada área, promovendo a consciencialização do domínio da igualdade de género e não discriminação de todas/os que fazem parte da empresa.

Em conformidade com o acima mencionado as **Águas do Centro Litoral, S.A.**, contemplou no plano as dimensões, as subdimensões, os objetivos, as medidas, as unidades orgânicas responsáveis, os recursos humanos, os custos financeiros, os/as destinatários/as, as metas, os indicadores de resultado e a calendarização.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa **Águas do Centro Litoral, S.A:**

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião para efeito da 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 se encontra disponível na website da CITE o Guião.
- 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 através do link: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>
- Para que sejam cumpridos os objetivos acima mencionados, sugere-se que na elaboração do Plano para a Igualdade sejam utilizados os seguintes instrumentos: o Guião e/ou o Portal para elaboração do autodiagnóstico e do Plano para a Igualdade Anual.
- A aplicação da matriz de apoio à monitorização da execução do Plano é a metodologia indicada, e é parte integrante do Guião para a elaboração do Plano para a Igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
- 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.
- Mais uma vez, refere-se a importância da avaliação do Plano, enquanto elemento essencial para o acompanhamento e validação das medidas, e/ou implementação das correções necessárias.
- Sugere-se, ainda, para que a monitorização seja efetiva, devendo ter 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 de Administração, que coordenará a implementação e a monitorização do plano para a igualdade, caso não tenham criado um destes grupos.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, deste 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; n.º visualizações divulgadas no website e na internet; n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo, entre outras.

- 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 empresa **Águas do Centro Litoral, 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