

## RECOMENDAÇÃO Nº 32/CITE/2023

**Nome da entidade: EPAL-Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A.**

**Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da EPAL-Empresa Portuguesa das Águas Livres, 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 **EPAL-Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A.**

### I - Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da **EPAL-Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A.** corresponde aos anos de 2022/2023 e surge na sequência da legislação em vigor.

#### 1. Diagnóstico

A **EPAL-Empresa Portuguesa das Águas Livres, 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, foram identificadas as principais dimensões de igualdade de género, tendo sido apresentadas 19 medidas para implementação no Plano para a Igualdade de 2023.

##### 1.1. Objetivos

O Plano da **EPAL-Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A.**, apresenta um conjunto de medidas, através das quais se pretende materializar o compromisso assumido com a promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, eliminando discriminações em razão do sexo ao nível dos salários e das carreiras e da integridade física ou moral, bem como a promoção, de forma mais alargada, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

##### 1.2. Componentes de intervenção

A **EPAL-Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A.** apresentou o seu o Plano para a Igualdade para 2023, dando continuidade à implementação das medidas de igualdade, com o objetivo de 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.º1, do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017.

Na execução do Plano para a Igualdade de 2023, a **EPAL-Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A.**, propõe-se implementar 19 medidas identificadas e assentes no resultado do autodiagnóstico realizado no ano transato, e nas seguintes dimensões:

- Estratégia, missão e valores;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Subdimensão: Promoção/Progressão da carreira profissional;
- Subdimensão: Salários;
- Proteção na parentalidade;
- Subdimensão Licenças /Licenças Partilhadas;
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal;
- Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho.

### 1.3. Calendário de execução

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

### 1.4. Acompanhamento e avaliação

Segundo a **EPAL-Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A.**, as medidas previstas no presente Plano vão ser alvo de uma análise interna e/ou realização de uma revisão até ao final do ano de 2023.

Este acompanhamento é feito de diferentes formas, designadamente:

- Na verificação de conformidade legal, pela Direção dos RH, Serviços externos e acompanhamento pela CMEA.

## II – Análise Técnica

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

- A **EPAL-Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A.** realizou o autodiagnóstico no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas no ano de 2021, utilizando esses resultados para a elaboração do seu Plano para a Igualdade de 2023. Desta forma não cumpriu 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, pois devia ter feito novo diagnóstico em 2022.
- Na elaboração do Plano para a Igualdade, a empresa caracterizou os seus recursos humanos com os dados desagregados por sexo e, de acordo com o n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, foi possível aferir a proporção de pessoas de cada sexo designadas para os órgãos de administração.

### • III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **EPAL-Empresa Portuguesa das Águas Livres, 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 o 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 para 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 a elaboração do Plano para a Igualdade baseado na análise dos resultados do diagnóstico da **EPAL-Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A.** devendo ser incluídas todas as dimensões da Igualdade de Género para prevenção das práticas discriminatórias, nomeadamente:
  - ✓ Promoção de igualdade nas condições de salário para assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual;
  - ✓ 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, aquando da elaboração do Plano para a Igualdade da **E EPAL-Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A.** de o mesmo ser centrado nas dimensões da igualdade onde foi considerado estratégico intervir, designadamente:
  - ✓ Promoção das condições de trabalho para a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras;
  - ✓ Proteção da parentalidade das/os trabalhadoras/es, nomeadamente, incentivo aos trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e licenças.
- Ainda nestes requisitos essenciais, recomenda-se que a **EPAL-Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A.** deva, 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 as metas a alcançar, correspondendo às necessidades identificadas no respetivo diagnóstico, bem como a designação de uma equipa responsável pela sua implementação.
- 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. Também deverá incluir nas metas a percentagem de pessoas abrangidas; por exemplo até final do semestre (período de tempo).

- 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.
- Estas recomendações são necessárias para que se possa avaliar a evolução das medidas, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade da **EPAL-Empresa Portuguesa das Águas Livres, 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.

MDC