

## RECOMENDAÇÃO Nº 6/CITE/2023

**Nome da entidade: AdNorte-Águas do Norte, S.A.**

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade da **AdNorte - Águas do Norte, 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 **AdNorte-Águas do Norte, S.A.**

### **I. Caracterização do Plano para a Igualdade**

O Plano para a Igualdade da **AdNorte-Águas do Norte, S.A.** corresponde ao ano de 2023, e surge na sequência da legislação em vigor.

#### **1. Diagnóstico**

A **AdNorte-Águas do Norte, S.A.** efetuou o autodiagnóstico no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas da CITE, utilizando a Matriz de Apoio ao Diagnóstico. A partir dos resultados obtidos no autodiagnóstico, foram identificadas as dimensões e apresentou 15 medidas para implementação no Plano para a Igualdade em 2023.

##### **1.1. Objetivos**

O Plano da **AdNorte-Águas do Norte, S.A.** tem como objetivo implementar um conjunto de medidas para alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, eliminar discriminações em razão do sexo, bem como promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

##### **1.2. Componentes de intervenção**

A **AdNorte-Águas do Norte, S.A.** apresentou o seu o Plano para a Igualdade em 2023, de acordo com a matriz de apoio de diagnóstico do Guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, conforme 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, a **AdNorte-Águas do Norte, S.A.** propõe-se, conformem previsto no n.º1, do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, a implementar as 19 medidas identificadas e assentes no resultado do autodiagnóstico para execução do Plano para a Igualdade de 2023, nas seguintes dimensões:

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na Parentalidade;
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.

### 1.3. Calendário de execução

O período de vigência do Plano para a Igualdade no ano de 2023.

### 1.4. Acompanhamento e avaliação

Anualmente, proceder-se-á à análise das medidas previstas, através dos indicadores e as medidas previstas no Plano de Igualdade são avaliadas e monitorizadas periodicamente pela **AdNorte-Águas do Norte,S.A.** de forma a assegurar o seu cumprimento e a identificar oportunidades de melhoria.

Este acompanhamento é assegurado pela Equipa de Desempenho Social, com as seguintes funções:

Monitorizar continuamente o cumprimento dos requisitos da norma SA8000 e a implementação efetiva do sistema de gestão de responsabilidade social no cumprimento da política da empresa;

Recolher necessidades, preocupações, expetativas e sugestões, analisá-las e consolidá-las de modo a poderem ser sujeitas à consideração superior ou à consideração geral dos restantes colaboradores, conforme aplicável;

Monitorizar, identificar e priorizar os potenciais riscos para a conformidade com a norma SA8000;

Elaborar Atas de Acompanhamento das Reuniões da EDS contendo a avaliação de risco das atuais e potenciais não conformidades à norma SA8000 e resumindo as ações desencadeadas;

Monitorizar a implementação das ações propostas no Plano de Ações resultante das reuniões da EDS.

## II – Análise Técnica

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

- A **AdNorte-Águas do Norte,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 empresa caracterizou os seus recursos humanos desagregados por sexo, 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.

### III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **AdNorte-Águas do Norte, 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 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, que poderá aceder em: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>
- Recomenda-se que o Plano para a Igualdade da **AdNorte-Águas do Norte, S.A.** incida sobre as áreas funcionais nas quais seja necessário contrariar padrões discriminatórios para alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens na empresa, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentado a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.
- 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.
- Saliencia-se a importância na elaboração do plano centrado nas dimensões da igualdade onde foi considerado estratégico intervir, bem como prever situações futuras, configurando requisitos essenciais que devem ser articulados entre si, tais como: definir de objetivos e medidas; designar uma equipa responsável pela sua implementação; incluir o orçamento para cada medida e indicadores de resultados mensuráveis com metas a alcançar, correspondendo às necessidades identificadas no respetivo diagnóstico.
- 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 do Plano para a Igualdade da **AdNorte-Águas do Norte, 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