

RECOMENDAÇÃO N.º 1/CITE/2023

Nome da entidade: **AGERE - Empresa de Águas Efluentes e Resíduos de Braga, E.M.**

Assunto: Análise técnica do Plano para a Igualdade da **AGERE - Empresa de Águas Efluentes e Resíduos de Braga, E.M.**

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 **AGERE - Empresa de Águas Efluentes e Resíduos de Braga, E.M.**

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da **AGERE - Empresa de Águas Efluentes e Resíduos de Braga, E.M.** corresponde a 2024 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A **AGERE - Empresa de Águas Efluentes e Resíduos de Braga, E.M.** caracterizou detalhadamente a sua organização, tendo apresentado indicadores da estrutura de recursos humanos da organização e os dados encontram-se desagregados por sexo. Este diagnóstico interno evidencia as boas práticas e o cumprimento da legislação vigente pela empresa, mas, não é possível aferir a utilização da Matriz de apoio ao diagnóstico do Guião de apoio à elaboração dos Planos para a Igualdade anuais. No entanto, identificou as dimensões estratégicas e apresentou vinte e duas medidas para elaborar e implementar o Plano para a Igualdade em 2024.

1.1. Objetivos

O Plano visa a implementação de um conjunto de medidas tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

1.2. Componentes de intervenção

Para efeitos de execução do Plano para a Igualdade de 2024, e conforme o n.º 1, do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, a empresa **AGERE - Empresa de Águas Efluentes e Resíduos de Braga, E.M.** propõe-se a implementar as medidas identificadas e assentes no resultado do diagnóstico, nas seguintes dimensões:

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Igualdade no acesso a emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na Parentalidade;
- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência do Plano para a Igualdade no ano de 2024.

1.4. Acompanhamento e avaliação

O presente plano será monitorizado e revisto anualmente, através do cumprimento das metas definidas para cada uma das medidas, com o intuito de incorporar novas e/ou reajustar as existentes. O acompanhamento, monitorização e revisão anual serão garantidos pelo Comité (Task-Force interna) para a Igualdade entre mulheres e homens a constituir para o efeito. A **AGERE - Empresa de Águas Efluentes e Resíduos de Braga, E.M.** também possui um código de conduta para a prevenção e combate da prática do assédio no trabalho.

II – Análise Técnica

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

- No Plano apresentado pela **AGERE - Empresa de Águas Efluentes e Resíduos de Braga, E.M.** não é possível aferir se realizou o diagnóstico sobre a igualdade de género na empresa, 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 tem por base a matriz de apoio ao autodiagnóstico disponibilizada pelo Guião.
- A **AGERE - Empresa de Águas Efluentes e Resíduos de Braga, E.M.** elaborou o plano para a igualdade, onde apresentou os objetivos, as medidas, as unidades orgânicas, os recursos humanos e financeiros envolvidos, bem como os indicadores e as metas para cada medida.
- Na elaboração do plano para a igualdade, a empresa caracterizou os seus recursos humanos desagregados por sexo, sendo 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 **AGERE - Empresa de Águas Efluentes e Resíduos de Braga, E.M.**

- 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 no site da CITE, através do link https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf/b4797134-20e2-4132-bbf7-525d5e80a5d6
- 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 a elaboração do plano para a igualdade, baseado na análise dos resultados do diagnóstico, centrado nas dimensões para a igualdade onde foi

considerado estratégico intervir, verificando se 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.

- 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 a proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.
- 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 de 2024.
- Informa-se que a CITE se encontra disponível para eventuais esclarecimentos e/ou apoio na utilização do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, através do e-mail: planosigualdade@cite.pt, bem como no apoio às entidades/empresas na elaboração do plano para a igualdade, através de formação nos Laboratórios de Igualdade, presencialmente e a distância.

Lisboa, 30 de novembro de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, em 20 de dezembro de 2023, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata.

CSS/MRF