

RECOMENDAÇÃO Nº 3/CITE/2023

Nome da entidade: AdP – Águas de Portugal, SGPS, S.A.

Assunto: Análise técnica do Plano para a Igualdade da AdP – Águas de Portugal, SGPS, 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 2024.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da AdP – Águas de Portugal, SGPS, S.A. corresponde a 2024 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A AdP – Águas de Portugal, SGPS, S.A. efetuou o diagnóstico 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, identificou as dimensões, tendo apresentado vinte e nove medidas para implementação do Plano para a Igualdade em 2024.

1.1. Objetivos

O plano para a igualdade da AdP – Águas de Portugal, SGPS, S.A. tem como objetivo implementar um conjunto de medidas a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres para eliminar discriminações e permitir a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

1.2. Componentes de intervenção

A AdP – Águas de Portugal, SGPS, S.A. apresentou o seu plano para o ano 2024, de acordo com a Matriz de Apoio de Diagnóstico do Guião para efeito de elaboração dos planos de 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, a AdP – Águas de Portugal, SGPS, S.A. propõe-se a implementar as medidas identificadas e assentes no resultado do diagnóstico para execução do Plano para a Igualdade de 2024, 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;
- Prevenção de prática de assédio no local de trabalho.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência do plano para a igualdade no ano de 2024.

1.4. Acompanhamento e avaliação

As medidas previstas no Plano para Igualdade são avaliadas e monitorizadas periodicamente pela DSRS e pela DRH da **AdP – Águas de Portugal, SGPS, S.A.** por forma a assegurar o seu cumprimento e a identificar oportunidades de melhoria. Este acompanhamento é efetuado pela Equipa de Desempenho Social, pelas auditorias interna e externas ao Sistema Integrado de Gestão Empresarial, nomeadamente das normas de Responsabilidade Social SA 8000 e o Sistema de Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal NP 4552:2022, pela monitorização do registo de contratações do SER e pela Comissão de Ética. Os Relatórios de Sustentabilidade e o Relatório de Contas, consolidados, bem como o Relatório de Governo Societário são parte integrante do presente plano, na medida em que anualmente reportam o balanço das iniciativas desenvolvidas e os indicadores de igualdade de género. A **AdP – Águas de Portugal, SGPS, S.A.** também é membro do Fórum iGen.

II – Análise Técnica

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

- A **AdP – Águas de Portugal, SGPS, S.A.** realizou o diagnóstico 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.
- 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 e de fiscalização, 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 2024:

- 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 em: 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 caracterização dos seus recursos humanos desagregados por sexo, nomeadamente, os órgãos de administração e de fiscalização de acordo com o n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.
- 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, 10 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