

RECOMENDAÇÃO Nº 16/CITE/2023

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.**

I - Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da empresa **Águas do Centro Litoral, S.A.** corresponde a 2024 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

Na elaboração do Plano para a Igualdade de 2024, 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.

A preparação do presente plano teve como orientações metodológicas com o Guião para a 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, com a segunda Matriz de apoio à monitorização da execução do Plano para a Igualdade.

1.1. Objetivos

O Plano para a Igualdade da empresa **Águas do Centro Litoral, S.A.** contempla um conjunto de medidas a desenvolver na área da igualdade de género.

O presente Plano para a Igualdade tem como objetivos os princípios de uma Política de Igualdade de Género que visam à implementação de um conjunto de medidas a 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 e as medidas estão de acordo com a segunda matriz do Guião conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

O Plano pretende apoiar as áreas de estratégias em matéria de igualdade de género, consciencializar para as diversas temáticas, bem como dar continuidade às medidas que já têm vindo a desenvolver em anos transatos.

1.3. Calendário de execução

O período para a aplicação do Plano para a Igualdade é o ano de 2024.

1.4. Acompanhamento e avaliação

A avaliação do Plano é essencial para o acompanhamento e a monitorização das medidas quer na execução, quer na implementação e correção das mesmas.

Para o efeito, a aplicação da Matriz de apoio à monitorização da execução do Plano é a metodologia indicada no 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 autodiagnóstico, tendo como base a Matriz de apoio ao autodiagnóstico.

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.**, não apresenta os órgãos sociais, conforme estabelecido pela Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

A empresa elaborou o plano propondo uma abordagem em quatro dimensões de intervenção estratégica, integrando três subdimensões distribuídas por diversas áreas de intervenção, promovendo uma consciencialização no domínio da igualdade e não discriminação para todos/as os/as trabalhadores/as 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, os indicadores de resultado, as metas 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 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, ao qual poderá aceder através do link: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>
- 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.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, este Plano carece da reformulação de alguns dos indicadores de resultado. Sugere-se uma adequação dos indicadores, que devem ser operacionais e mensuráveis, de forma a poderem ser quantificados, como exemplos: n.º de notícias ou n.º visualizações divulgadas no website e na internet; n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo.
- Nas metas, algumas delas deverão ser revistas em conformidade com os indicadores, para uma melhor compreensão, sugerem-se como exemplos que sejam: em percentagem %; 100% de pessoas abrangidas; ou o período de tempo, por semestre, por trimestre, de forma a medir os resultados das medidas deste Plano.
- 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 da empresa **Águas do Centro Litoral, S.A.**
- 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, 20 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.

PN/MRF