

## RECOMENDAÇÃO Nº 5/CITE/2023

**Nome da entidade: AdRA - Águas da Região de Aveiro, S.A.**

**Assunto: Análise técnica do Plano para a Igualdade da AdRA - Águas da Região de Aveiro, 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 **AdRA - Águas da Região de Aveiro, S.A.** corresponde a 2024 e surge na sequência da legislação em vigor.

#### **1. Diagnóstico**

A **AdRA - Águas da Região de Aveiro, 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 diagnóstico, identificou as dimensões e apresentou quinze medidas para implementação do Plano para a Igualdade em 2024.

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

O presente Plano para a Igualdade tem como objetivo estabelecer as medidas para suprimir alguns desequilíbrios e desigualdades que possam subsistir na gestão do Capital Humano, bem como melhorar as práticas organizacionais existentes, com vista a posicionar a **AdRA - Águas da Região de Aveiro, S.A.** como uma empresa de excelência no âmbito da Igualdade de Género.

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

A **AdRA - Águas da Região de Aveiro, S.A.** apresentou o 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, conforme o n.º 1, do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, a **AdRA - Águas da Região de Aveiro, 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;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- Prevenção da prática de assédio no 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 são avaliadas e monitorizadas periodicamente pela **AdRA - Águas da Região de Aveiro, S.A.** de forma assegurar o cumprimento e a identificação de oportunidades de melhoria. Este acompanhamento é efetuado através do Relatório de Sustentabilidade do Grupo – Simbiose com os Colaboradores. A **AdRA - Águas da Região de Aveiro, S.A.** tem implementado o Código de Conduta e Ética.

## II – Análise Técnica

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

- A **AdRA - Águas da Região de Aveiro, 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 2024, 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, sendo 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](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>

- Ressalva-se a importância na elaboração de um plano para a igualdade da **AdRA - Águas da Região de Aveiro, S.A.** centrado nas dimensões da igualdade onde foi considerado estratégico intervir, configurando requisitos essenciais que devem ser articulados entre si, prevendo situações futuras, nomeadamente das práticas discriminatórias.
- Recomenda-se que a **AdRA - Águas da Região de Aveiro, S.A.** deverá igualmente incluir, o orçamento para cada medida. Caso não existam custos financeiros na implementação da medida, referir que não envolve custos específicos, mas se existirem verbas deverá especificar os custos específicos para implementação das respetivas medidas.
- 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), deverá também incluir as metas a alcançar de forma a medir os resultados das medidas deste Plano (por exemplo: 100% de pessoas abrangidas (percentagem); 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 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](mailto: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