

RECOMENDAÇÃO Nº 28/CITE/2023

Nome da entidade: Águas do Douro e Paiva, S.A.

Assunto: Análise técnica do Plano para a Igualdade da **Águas do Douro e Paiva, 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 **Águas do Douro e Paiva, S.A** corresponde a 2024 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A **Águas do Douro e Paiva, 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-se 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 **Águas do Douro e Paiva, S.A.** como uma empresa de excelência no âmbito da Igualdade de Género.

1.2. Componentes de intervenção

A **Águas do Douro e Paiva, 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 **Águas do Douro e Paiva, S.A** propõe-se implementar as treze 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 ao emprego;
- Igualdade nas condições de trabalho.
- 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

As medidas previstas no plano são avaliadas e monitorizadas periodicamente pela empresa **Águas do Douro e Paiva, 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 em Ligação com os/as trabalhadores/as as **Águas do Douro e Paiva, S.A** tem implementado um Código de Conduta e Ética na empresa.

II – Análise Técnica

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

- A **Águas do Douro e Paiva, 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.
- 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>
- A construção do Plano para a Igualdade, da **Águas do Douro e Paiva, S.A.** deverá centrar-se nas dimensões da igualdade onde foi considerado estratégico intervir, configurando requisitos essenciais que devem ser articulados entre si, prevendo situações futuras, de eventuais práticas discriminatórias.

- Recomenda-se que a **Águas do Douro e Paiva, S.A** deverá incluir, um orçamento para cada medida. Caso não existam custos financeiros na implementação dessa medida, referir que não envolve custos, contudo deverá ter-se em conta sempre alguma forma de quantificação de valores específicos para implementação das respetivas medidas.
- Considerando ainda a operacionalização dos objetivos e das medidas, recomenda-se que os indicadores sejam também mensuráveis, de forma a poderem ser quantificados no final do período previsto para a sua implementação (por exemplo: n.º de homens e n.º de mulheres envolvidas; n.º concreto de reuniões propostas; n.º de protocolos a formalizar, n.º de ações de sensibilização e ou formação sobre linguagem inclusiva ou sobre estereótipos de género, etc.). Por fim deverá também incluir as metas a alcançar de forma a poder comparar e contabilizar os resultados das medidas do anterior para o presente Plano (por exemplo: 100% de pessoas abrangidas (M e H) (percentagem); até final do semestre (período de tempo).
- Recomenda-se ainda que a empresa **Águas do Douro e Paiva, S.A** ao ter adotado a NP 4552:2022 e tendo implementado o sistema de gestão da conciliação, assumam e não descurem o papel essencial na promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal das mulheres e dos homens, bem como na garantia dos seus direitos na vida pública e na vida privada – incluindo os processos necessários e as suas interações, de acordo com os da norma bem como a dimensão obrigatória da legislação laboral, boas práticas no apoio profissional e desenvolvimento pessoal, e serviços e outros benefícios.
- 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, da empresa **Águas do Douro e Paiva, 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, 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.

MDC/MRF