

## RECOMENDAÇÃO N.º 15/CITE/2024

**Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade - Águas do Centro Litoral, Grupo Águas de Portugal, S.A.**

**Nome da entidade: Águas do Centro Litoral – Grupo Águas de Portugal, S.A**

### I – 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 das **Águas do Centro Litoral – Grupo Águas de Portugal, S.A**

### II – CARACTERIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

O Plano para a Igualdade da empresa **Águas do Centro Litoral – Grupo Águas de Portugal, S.A.**, é referente ao ano 2025 e surge na sequência da legislação em vigor.

#### 2.1. Diagnóstico

A empresa Águas do Centro Litoral – Grupo Águas de Portugal, S.A. efetuou o autodiagnóstico com base na Matriz de apoio ao diagnóstico, elaborada nos termos do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, e do Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade.

Na caracterização dos recursos humanos da organização foram apresentados os dados desagregados por sexo e elaborado o Plano para a Igualdade de 2025. A empresa Águas do Centro Litoral – Grupo Águas de Portugal, 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 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.

## 2.2. Objetivo

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

## 2.3. Componentes de intervenção

O Plano para a Igualdade encontra-se estruturado nas seguintes dimensões da igualdade de género, que integram o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho:

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Equilíbrio saudável da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

## 2.4. Calendário de execução

O período para a aplicação do Plano para a Igualdade é o ano de 2025.

## 2.5. Acompanhamento e avaliação

A empresa **Águas do Centro Litoral – Grupo Águas de Portugal, S.A.** refere que assume o compromisso de acompanhar o alinhamento na Política da Igualdade na avaliação, acompanhamento e monitorização das medidas, no que concerne à sua implementação, execução e correção.

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.

### III – ANÁLISE TÉCNICA

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

A empresa **Águas do Centro Litoral – Grupo Águas de Portugal, S.A.** realizou o autodiagnóstico de Igualdade de Género e utilizou os seus resultados como input para a elaboração do Plano de Igualdade de Género 2025.

- O Plano está construído em termos de: os objetivos, as medidas, os departamentos responsáveis e os departamentos envolvidos, indicadores de resultado, as metas, o orçamento para cada medida e a calendarização.
- Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das ações e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.
- A empresa contemplou no plano as 5 dimensões (Estratégia, Missão e Valores; Formação Inicial e Contínua; Igualdade nas Condições de Trabalho; Proteção da Parentalidade e Conciliação da vida Profissional, Pessoal e Familiar) e duas subdimensões (Dispensa / Faltas, Licenças/Licenças Partilhadas e Jornada Contínua), definiu os objetivos, as medidas, as unidades orgânicas responsáveis, os recursos humanos, os custos financeiros, os/as destinatários/as, os indicadores de resultado, as metas, orçamento 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 – Grupo Águas de Portugal, 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, está disponível no website da CITE.
- O processo de construção de um Plano para a Igualdade para ser eficaz deve ter em conta as necessidades identificadas na organização, através do respetivo diagnóstico que integra as medidas que devem ser operacionais e mensuráveis (ex. indicadores de resultados).
- A monitorização e a avaliação do Plano consistem em etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir-se correções.
- Para além da identificação da equipa responsável e menção à monitorização regular do Plano, recomenda-se a concretização do sistema de monitorização intercalar,

nomeadamente através da indicação dos instrumentos a utilizar e indicadores que se pretende acompanhar. Podem, ainda, ser identificados os riscos inerentes à execução de cada medida, assim como os procedimentos de atuação caso tal ocorra, quer em sede de monitorização ou de avaliação.

- 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.
- Recomenda-se a identificação dos 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.
- 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.
- 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 2025.

Lisboa, 11 de dezembro de 2024

Aprovada por maioria dos membros da CITE, em 30 de dezembro de 2024, com declaração de voto da CIP – Confederação Empresarial de Portugal e da CTP – Confederação do Turismo de Portugal, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata, tendo as referidas confederações apresentado conjuntamente a declaração de voto que se anexa.

PN/MRF