

RECOMENDAÇÃO Nº 5/CITE/2023

Nome da entidade: AdRA - Águas da Região de Aveiro, SA.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da AdRA - Águas da Região de Aveiro, SA.

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 **AdRA - Águas da Região de Aveiro, SA.**

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da **AdRA - Águas da Região de Aveiro** corresponde a 2023 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A **AdRA - Águas da Região de Aveiro** efetuou o autodiagnóstico 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, foram identificadas as principais dimensões de igualdade de género, tendo apresentado 20 medidas para a implementação no Plano para a Igualdade em 2023.

1.1. Objetivos

O Plano da **AdRA - Águas da Região de Aveiro** tem como objetivo implementar um conjunto de medidas para alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens e eliminar discriminações em razão do sexo, bem como promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

1.2. Componentes de intervenção

A **AdRA - Águas da Região de Aveiro** apresentou o seu o Plano para a Igualdade em 2023, de acordo com a matriz de apoio de diagnóstico do Guião de apoio à elaboração dos planos de igualdade anuais, conforme artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de julho.

Dando continuidade à implementação das medidas de igualdade para alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, conforme o n.º1, do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, a **AdRA - Águas da Região de Aveiro** propõe-se a implementar as 20 medidas identificadas, e assentes no resultado do autodiagnóstico para execução do Plano para a Igualdade de 2023, nas seguintes dimensões:

- Estratégia, missão e valores;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Formação inicial e contínua;

- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação da vida profissional com a vida 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 2023.

1.4. Acompanhamento e avaliação

As medidas previstas no plano são avaliadas e monitorizadas periodicamente pela **AdRA - Águas da Região de Aveiro** de forma assegurar o cumprimento e a identificação de oportunidades de melhoria.

Este acompanhamento é feito de diferentes formas, designadamente:

- Na verificação de conformidade legal;
- Na monitorização do registo de contratações;
- E pela Comissão de Ética do grupo.

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** 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 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 de apoio à 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, tanto ao nível das dimensões, como nos objetivos, medidas, recursos humanos e financeiros, bem como nos indicadores e metas.
- Na elaboração do Plano para a Igualdade, a empresa caracterizou os seus recursos humanos desagregados por sexos, mas não foi possível aferir a proporção de pessoas de cada sexo designadas para os órgãos de administração, 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 **AdRA - Águas da Região de Aveiro**:

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião de apoio à elaboração dos planos para a igualdade anuais, em cumprimento 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 o mesmo se encontra disponível no website da CITE.

- De acordo com a legislação acima referida, com o objetivo de facilitar a elaboração do Plano para a Igualdade anual, a CITE desenvolveu um Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas. O referido Portal servirá, igualmente, de guia e orientação para as entidades/empresas elaborarem os respetivos planos para a igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor, ao qual se pode aceder em: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>
- 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 proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.
- Recomenda-se a caracterização dos recursos humanos com os dados desagregados por sexo, nomeadamente, os órgãos de administração, tal como previsto no n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.
- Recomenda-se a elaboração do plano para a igualdade baseado na análise dos resultados do diagnóstico da **AdRA - Águas da Região de Aveiro**, verificando se inclui todas as dimensões para prevenção das práticas discriminatórias, nomeadamente:
 - Promoção de igualdade nas condições de trabalho, para assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual;
 - Promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, particularmente na organização dos tempos de trabalho dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares.
- Saliencia-se a importância de elaborar um Plano para a Igualdade centrado nas dimensões da igualdade onde foi considerado estratégico intervir, configurando requisitos essenciais que devem ser articulados entre si, prevendo situações futuras, tais como a definição de objetivos e medidas, bem como designar uma equipa responsável pela sua implementação, nomeadamente:
 - Promoção das condições de trabalho para a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras;
 - Proteção da parentalidade das/os trabalhadoras/es, nomeadamente, incentivo aos trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e licenças.

- Ainda nestes requisitos essenciais, recomenda-se a inclusão e apresentação do orçamento para cada medida (caso não existam custos financeiros na implementação da medida, referir que a mesma não envolve custos específicos), bem como indicadores de resultados, com metas a alcançar, correspondendo às necessidades identificadas no respetivo diagnóstico.
- 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)).
- Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das atividades, permitindo detetar desvios e implementar a medidas corretivas de modo a alcançar os resultados pretendidos com a implementação com o Plano para a Igualdade da **AdRA - Águas da Região de Aveiro**.

Lisboa, 29 de março de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 29 de março de 2023, com declaração de voto da CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal, da CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, 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.

CS