

RECOMENDAÇÃO Nº 57 /CITE/2022

Nome da entidade: AdP- Energias Renováveis e Serviços Ambientais, S.A.

Assunto: Análise Técnica de Plano para a Igualdade da AdP-Energias Renováveis e Serviços Ambientais, S.A.

Enquadramento jurídico

Ao abrigo do Despacho Normativo N.º 18/2019, de 21 de julho, que regulamenta a Lei N.º 62/2017, de 1 de agosto, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da AdP- Energias Renováveis e Serviços Ambientais, S.A.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A AdP - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, S.A. Energias efetuou o autodiagnóstico sobre a igualdade de género na empresa utilizando o Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas e usou os resultados para a elaboração do Plano de Igualdade de Género 2022

A empresa apresentou indicadores incompletos sobre os recursos humanos, de forma desagregada por sexo.

Objetivos

Os objetivos do Plano para a Igualdade da AdP - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, S.A, enquadram-se num conjunto de medidas selecionadas e a desenvolver nesta matéria, devendo ser operacionalizadas através de indicadores relacionados com as medidas.

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 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 Plano tem execução anual, no entanto nem todas as medidas têm referência à calendarização.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Estão previstas dentro do objetivo “Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade”, duas monitorizações anuais. O mesmo acontece com o indicador “Implementação e monitorização do Guia de Comunicação Inclusiva”. Para além de referências avaliativas nos diversos objetivos, verifica-se ainda a existência de um sistema de gestão da conciliação (SGC) e de um sistema de avaliação da qualidade, que só por si exigem um acompanhamento e avaliação contínua.

II – Análise Técnica

A monitorização das medidas, deverá compreender os indicadores de resultado, o departamento responsável, os recursos humanos e os recursos financeiros, bem como a metodologia de monitorização, avaliação e calendarização. Procura-se que exista uma calendarização mais específica, que demonstre a priorização das medidas e a importância das mesmas para o desenvolvimento do Plano.

No Plano existem alguns indicadores de resultado e metas nas dimensões da igualdade, sendo que, no orçamento existem medidas (0) sem imputação de verbas na sua execução.

Na dimensão estratégica, valores e missão da empresa, encontra-se prevista uma medida intitulada por “Manter as certificações do sistema de gestão nas normas da Qualidade, Segurança no Trabalho, Responsabilidade Social e Conciliação”, informando-se que esta medida respeita à manutenção dos três sistemas de gestão: o da Segurança no Trabalho, a Responsabilidade Social e o da Conciliação.

Sendo um Plano para a Igualdade, faz sentido referir o sistema de gestão da conciliação na dimensão da igualdade, na área estratégica “Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”, e não na dimensão estratégica valores e missão da empresa, assim como o sistema de gestão da segurança no trabalho, deverá estar como medida da dimensão Igualdade nas condições de trabalho.

Sendo mencionados os sistemas de gestão “Conciliação e Segurança no Trabalho”, deverão ser também mencionados quais os indicadores de resultado, as metas específicas para estas medidas no Plano para a Igualdade, uma vez que não existe referência, nem se conhece como é feita a avaliação e monitorização destas medidas.

A Empresa informa que foram integradas as recomendações emitidas pela CITE no Plano para a Igualdade de 2021.

A CITE assinala com nota positiva a implementação, pela AdP Energia, do Sistema de Gestão da Conciliação, onde são implementadas um conjunto de medidas que promovem a igualdade entre homens e mulheres, bem como o Sistema de Gestão da Segurança do Trabalho.

Assinala-se, ainda, o uso da linguagem inclusiva e pela medida relativa à implementação de um Guia de Comunicação Inclusiva. Uma linguagem que reflita a realidade dos recursos humanos existentes na empresa é uma mais-valia que permite uma maior visibilidade das mulheres e dos homens no exercício das suas funções na empresa.

MEDIDAS

DIMENSÃO: Estratégia, missão e valores da empresa

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	CE	DSRS	0	Monitorizar o plano	2 monitorizações/ano (semestral)	
Manter informados os trabalhadores/as de forma acessível	Reestruturação de espaço na intranet dedicado à temática da conciliação (protocolos, boas práticas, entre outros)	DC	Todos	0	Área específica de Conciliação na intranet (reestruturada)	Reestruturar área específica na intranet	
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Realização de iniciativas para debate de ideias sobre a promoção da igualdade entre homens e mulheres e a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.	DSRS+RH	Todos	0	Nº. Iniciativas	2 Iniciativas	
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e	Incentivar e apoiar a certificação das empresas do Grupo na norma de conciliação	DSRS	Todos	0	50% das empresas até final de 2022	50% das empresas até final de 2022	

peçoal dos trabalhadores e das trabalhadoras no Grupo AdP	entre a vida pessoal, familiar e profissional.						
Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo	Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) em todos os documentos e instrumentos de gestão e na comunicação da empresa (ex.: relatórios, regulamentos, sítio da internet, intranet, comunicados, emails, imagens veiculadas)	DSRS+DC	Todos	0	Implementação e monitorização do Guia de Comunicação Inclusiva	2 monitorizações/ano (semestral)	
Participar ativamente em projetos com impacto na temática da igualdade e não discriminação	Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens	DSRS	Todos	0	N.º de iniciativas	3 iniciativas	
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa; Envolver	Divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através de sessões de sensibilização, de	DSRS e DC	Todos	0	N.º trabalhadores/as com acesso ao plano/N.º total de trabalhadores N.º	100% dos trabalhadores/as com acesso ao Plano	

todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores na implementação do Plano para a Igualdade	divulgação no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade				trabalhadores que tem conhecimento do Plano / N.º total de trabalhadores		
Operacionalizar o compromisso assumido para a Conciliação de vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores/as	Manter as certificações do sistema de gestão nas normas da Qualidade, Segurança no Trabalho, Responsabilidade Social e Conciliação.	DSRS	Todos	0	Indicadores do SRE	Metas do SRE	

DIMENSÃO: Igualdade no acesso ao emprego

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	Realização de ações de formação dirigidas às pessoas responsáveis pelas entrevistas de seleção e recrutamento sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamentos de género	DRH	Todos	Incluído no orçamento afecto à rubrica de formação	N.º Chefias formados	100% Chefias envolvidas no processo de recrutamento	

Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação discriminatória (nomeadamente em função do sexo)	DRH	Todos	Incluído no normal funcionamento do Sistema de Gestão Empresarial	N.º de não conformidades	N.º de não conformidades (SRE - conformidade legal)	

DIMENSÃO: Formação inicial e contínua

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida	DSRS+DRH	Todos	Incluído no orçamento afeto à formação	"N.º de trabalhadores/as com formação sobre igualdade e não discriminação/ N.º total de trabalhadores N.º de admissões com ações de	100% dos trabalhadores/as	

	profissional, familiar e pessoal; Assédio moral e sexual no trabalho				acolhimento com divulgação dos princípios de Igualdade, não discriminação e conciliação/N.º total de admissões. "		
Prevenção de práticas discriminatórias							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	Implementação de procedimento interno para que, em ações de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, seja concedida, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida,	DSRS+DRH	Todos	Incluído no orçamento afeto à rubrica de formação	Nº de avaliações	1 avaliação/ano	

	sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção						
--	---	--	--	--	--	--	--

DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Monitorização anual dos resultados da avaliação de desempenho e eventual revisão do procedimento, de modo a garantir que exclui qualquer discriminação (direta ou indireta)	DRH	Todos	0	Relatório de diagnóstico e medidas corretivas adotadas (se necessárias)	0 não conformidades	
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Divulgação do modelo de avaliação de desempenho, assegurando a transparência do mesmo junto de trabalhadoras e trabalhadores e das respetivas estruturas representativas, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico,	DRH	Todos	0	N.º de trabalhadores/as abrangidos pela comunicação/ N.º total de trabalhadores/as	Informação disponível a 100% dos trabalhadores/as	

	e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade						
--	---	--	--	--	--	--	--

SUBDIMENSÃO: Promoção / Progressão da carreira profissional

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Elaboração e implementação de Programa de Mentoria	DRH	Todos	A definir	Programa de Mentoria	Implementação até julho de 2022	

DIMENSÃO: Proteção na parentalidade

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença	Afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação, incluindo as licenças, referente ao direito de parentalidade	DSRS+DRH+DC	Todos	0	N.º trabalhadores/as com acesso a toda a informação/N.º total de trabalhadores/as	Informação disponível a 100% dos/as trabalhadores/as	

DIMENSÃO: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras.	Promover ações de Voluntariado corporativo relacionados com a Igualdade, não discriminação, conciliação e empreendedorismo feminino.	Comité de Voluntariado + DSRS	Todos	0	n.º de iniciativas	1 iniciativa/ano	
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Apoios aos trabalhadores/as, em espécie ou celebração de protocolos para benefício na aquisição de bens/serviços	DSRS+DRH	DC+DCL	Variável de acordo com as medidas implementadas	Indicadores do SGC	Metas do SGC	
Promover a divulgação de protocolos que facilitem a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para	DSRS+DRH	Todos	0	N.º de trabalhadores/as com acesso à informação	Disponibilizada informação a 100% dos trabalhadores/as	

	peessoas idosas)						
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Apoios financeiros/em espécie ou celebração de protocolos com serviços de apoio aos descendentes dos trabalhadores/as	DSRS+DRH	DC+DCL	Variável de acordo com as medidas implementadas	Indicadores do SGC	Metas do SGC	
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos de serviços de saúde e/ou bem-estar	DSRS+DRH	Todos	Variável de acordo com as medidas implementadas	Indicadores do SGC	Metas do SGC	
Garantir que o regime de teletrabalho contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares	Aplicação, por iniciativa própria, do regime de teletrabalho a trabalhadores e trabalhadoras, como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	DRH	Todos	0	Procedimento elaborado e implementado	Implementação de procedimento	
Promover a	Disponibilizar	DSRS	Todos	0	Nº de iniciativas	1 iniciativa/ano	

conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras.	meios/informação que promovam a melhoria na saúde ao longo dos ciclos de vida de mulheres e de homens (Exemplo: Campanhas de condução segura, Campanhas para reforma ativa)						
---	---	--	--	--	--	--	--

DIMENSÃO: Prevenção da prática de assédio no trabalho

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora	Conceção e lançamento de campanha de divulgação do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho a todos/as os/as trabalhadores/as, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Comissão Ética+DRHC	Todos	0	N.º trabalhadores/as com acesso a informação e/ou sensibilização / N.º total de trabalhadores/as	100% dos trabalhadores/as	

III – Recomendações

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 o Guião em: http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html.

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (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 através do link: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>.

O Plano para a Igualdade deve integrar o autodiagnóstico em matéria de igualdade de género e analisar as assimetrias de género, com base na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, intervir nas seguintes dimensões da igualdade de género, designadamente a igualdade no acesso ao emprego; a igualdade nas condições de trabalho; a igualdade remuneratória; a proteção na parentalidade e na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, de forma a alcançar a igualdade entre mulheres e homens na organização.

Salienta-se, também, a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização, bem como as suas estruturas representativas, previamente à elaboração do Plano, para adequar as medidas ao contexto de determinada organização em particular, assim como em sede da monitorização, para que se possa validar que os efeitos requeridos através da implementação das medidas que estão a ser alcançados.

Após a realização do devido diagnóstico, as medidas que venham a ser previstas num Plano e visem o cumprimento da lei deverão ser levadas a cabo com maior celeridade, constando como medidas prioritárias.

Sugere-se uma adequação dos indicadores e metas, que devem ser operacionais e mensuráveis.

Apesar da referência aos sistemas de gestão da qualidade “Conciliação e Segurança no Trabalho”, reforça-se a importância da monitorização e a avaliação das medidas no Plano para a Igualdade que são etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir correções.

A monitorização e avaliação do Plano permite identificar os riscos inerentes à execução de cada medida, bem como os seus procedimentos de atuação caso tal ocorra em sede de monitorização ou de avaliação.

Lisboa, 20 de fevereiro de 2022

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, na reunião plenária de 16 de março de 2022, conforme consta da respetiva ata e lista de presenças anexas.

