

RECOMENDAÇÃO Nº 66 /CITE/2021

Nome da entidade: AdDP-Águas de Douro e Paiva, S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da AdDP-Águas de 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 AdDP-Águas de Douro e Paiva, S.A.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A AdDP, refere no seu plano a aplicação de um instrumento de diagnóstico desatualizado, designado por “Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas”, que foi desenvolvido, no âmbito do projeto “Diálogo social e igualdade nas empresas”, em 2009. A empresa deverá aplicar a Matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa, conforma legislação em vigor. Esta matriz inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias que permite a empresa certificar-se de que, nas áreas obrigatórias, a saber: Igualdade no acesso a emprego; Igualdade nas condições de trabalho; Igualdade remuneratória; Proteção na parentalidade; Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, estão a ser cumpridas em todos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

1.1. Objetivo

O Plano da AdDP, 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

No Plano para a Igualdade estão identificadas as sete áreas estratégicas, abrangem as seguintes dimensões, contempladas no referido Guião, que são referenciadas como obrigatórias:

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

- Dimensão Igualdade nas condições de trabalho
- Dimensão Proteção na parentalidade
- Dimensão Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal
- Dimensão Prevenção da prática de assédio no trabalho

Este Plano contempla 44 medidas, nas dimensões da igualdade acima mencionadas, contemplando os objetivos, as medidas de ação, as unidades(s) orgânica(s) responsável, indicadores de resultado, metas e orçamento. Todos 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.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é o ano de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

As medidas previstas no Plano de Igualdade são avaliadas e monitorizadas periodicamente pela AdDP, de forma a assegurar o seu cumprimento e a identificar oportunidades de melhoria.

Este acompanhamento é assegurado de diversas formas, nomeadamente:

- Pela Equipa de Desempenho Social, com as seguintes funções:

- Monitorizar continuamente o cumprimento dos requisitos da norma SA8000 e a implementação efetiva do sistema de gestão de responsabilidade social no cumprimento da política da empresa;
- Recolher necessidades, preocupações, expetativas e sugestões, analisá-las e consolidá-las de modo a poderem ser sujeitas à consideração superior ou à consideração geral dos restantes colaboradores, conforme aplicável;
- Monitorizar, identificar e priorizar os potenciais riscos para a conformidade com a norma SA8000;
- Elaborar Atas de Acompanhamento das Reuniões da EDS, contendo a avaliação de risco das atuais e potenciais não conformidades à norma SA8000 e resumindo as ações desencadeadas;
- Monitorizar a implementação das ações propostas no Plano de Ações resultante das reuniões da EDS.

II – Análise Técnica

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

1. De acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho, foi produzido “um Guião para o efeito de elaboração dos Planos para a Igualdade anuais”, sendo que cada entidade deve começar por realizar um diagnóstico interno, tendo como base a Matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada.
2. Antes da implementação de um Plano para a Igualdade, é fundamental elaborar um diagnóstico da situação e das práticas da organização ao nível da igualdade de género, com vista à identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos a este respeito, permitindo assim uma definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças na empresa. Por conseguinte, um diagnóstico constitui uma atividade prévia à elaboração de um Plano para a Igualdade, e não uma medida propriamente dita.
3. No Plano da AdDP, é mencionado ter sido realizado um diagnóstico através de um instrumento de diagnóstico desatualizado, designado por “Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas”, o qual foi desenvolvido no âmbito do projeto “Diálogo social e igualdade nas empresas”, em 2009. Recomenda-se a aplicação da Matriz de apoio ao diagnóstico, conforme legislação em vigor.
4. Na caracterização por categoria profissional, a empresa é constituída por 140 trabalhadores/as (52 são mulheres e 88 são homens). As chefias de 1ª linha temos 6 mulheres e 5 homens, nas chefias intermédias temos 8 mulheres e 10 homens, evidenciando m relativo equilíbrio de género.
5. A metodologia e os instrumentos utilizados para a monitorização do Plano, são elementos essenciais, pois permitem os ajustamentos necessários para alterar ou reforçar as medidas que assim o exijam. A empresa AdDP deverá aplicar a segunda Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, a qual consta do Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
6. Das 44 medidas, 14 são medidas obrigatórias que visam o cumprimento da legislação em vigor, nas seguintes dimensões: *Dimensão igualdade no acesso ao emprego, na Dimensão formação inicial e contínua, na Dimensão de igualdade nas condições do trabalho e na Dimensão prevenção da prática de assédio no trabalho.*

Cumpra-se realçar duas medidas a saber: “Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade” e a “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 ou preferência baseada no sexo” (n.º1, n.º2 e n.º 4 do art.º 30º do Código do Trabalho e n.º 1 e alínea a) do n.º 2 do artigo 24º do Código do Trabalho).

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa AdDP:

- O Plano é um documento estratégico para a empresa, recomendando-se que integre informação estruturada sobre o diagnóstico à empresa em matéria de igualdade de género e seus resultados. Assim, o Plano para a Igualdade, deve incidir sobre as áreas funcionais da organização nas quais seja necessário contrariar padrões discriminatórios de género, pelo que deve basear-se na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, centrar-se nas áreas estratégicas da organização, bem como nas dimensões da igualdade onde foi considerado estratégico intervir e introduzir mudanças, para a promoção o equilíbrio de género na empresa.

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/quiao_planos_para_a_igualdade.html.

- As medidas contempladas no Plano para a Igualdade devem ser operacionais, mensuráveis e carecem de requisitos essenciais, tais como: objetivo(s), medida(s), a equipa responsável pela implementação, a calendarização e os indicadores de resultados, devendo igualmente incluir o orçamento para cada medida, bem como as metas a alcançar que correspondam às necessidades identificadas do respetivo diagnóstico.
- A AdDP, apresentou no seu plano a informação sobre as áreas estratégicas e os domínios da igualdade de género, contemplando os objetivos estratégicos, as medidas, as metas, a calendarização, responsável(eis) pela implementação das medidas, os indicadores de resultado para cada medida e o seu orçamento, conforme a Matriz do Guião, do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
- A monitorização e a avaliação do Plano para a Igualdade constituem etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, recomenda-se a utilização da segunda Matriz do Guião para a monitorização

e avaliação do Plano, a qual 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.

- Verifica-se no Plano uma confusão entre o conceito de Género e o conceito de Sexo, por isso, relembra-se que os dados estatísticos são desagregados por sexo e não por género. A terminologia a usar é sempre “Sexo”, referindo-se a “Sexo Masculino” (relativo aos homens)” e “Sexo Feminino” (relativo a mulheres) e não a palavra “género”.

Face ao exposto, muito se agradece informação pertinente sobre o que V.Ex.^a. entendam por conveniente.

Lisboa, 25 de fevereiro de 2021

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, em 25 de fevereiro de 2021, 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.