

RECOMENDAÇÃO Nº 67 /CITE/2021

Nome da entidade: Águas do Tejo Atlântico, SA.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da empresa Águas do Tejo Atlântico, 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 Águas do Tejo Atlântico, SA.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A Águas do Tejo Atlântico, 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, conforme a 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. Objetivos

O plano tem como objetivo a implementação de um conjunto de medidas para alcançar uma efetiva igualdade de tratamento 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 83 medidas, nas dimensões da igualdade acima mencionadas, contemplando os objetivos, as medidas de ação, as unidades(s) orgânica(s) responsável, indicadores de resultado, todavia não têm metas e nem 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 para o ano de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

As medidas são auditadas e monitorizadas-as periodicamente de forma a assegurar o cumprimento legal e a identificar oportunidade melhoria com o Sistema Gestão Conciliação NP4552:2016.

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 Águas do Tejo Atlântico, 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”, que 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, verifica-se que a empresa é constituída por 125 trabalhadores/as. Têm um Presidente de Administração do sexo masculino, existem mais mulheres na Direção Geral e uma igual proporção de mulheres e homens na Direção Administrativa e Financeira. Na Direção Operacional, há uma maioria de homens afetos, explicada pelas características das funções a desempenhar, verificando-se, também, a ausência de mulheres.
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 Águas do Tejo Atlântico, 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. O Plano contempla 83 medidas, destas 54 são medidas obrigatórias que correspondem às 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.*

Cumprir a medida 5.4 - Implementação e certificação da empresa na norma de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional - NP 4552:2016, que visa a promoção de um “sistema de gestão na conciliação” junto de todos/as os/as trabalhadores da empresa.

III – Recomendações:

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

- 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 de discriminatórios de género, pelo que, deve basear-se na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, centrar-se nas áreas estratégicas da organização e 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/guiao_planos_para_a_igualdade.html.

- As medidas previstas 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 Águas do Tejo Atlântico, 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.