

## RECOMENDAÇÃO Nº 45/CITE/2021

**Nome da entidade:** AgdA - Águas Públicas do Alentejo, SA

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade da AgdA - Águas Públicas do Alentejo, 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 Empresa AgdA - Águas Públicas do Alentejo, SA.

## **I. Caracterização do Plano para a Igualdade**

### **1. Diagnóstico**

A AgdA - Águas Públicas do Alentejo, SA, não refere no plano para a igualdade a aplicação da Matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa. Esta matriz, inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias que permite à 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 cumpridos todos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

#### **1.1. Objetivo**

O plano da AgdA tem por objetivo reconhecer a importância e a mais-valia de uma participação equilibrada dos homens e das mulheres nas atividades profissionais, bem como na vida familiar, pretendendo, com esta política, dar o seu contributo ativo para a implementação das melhores práticas de promoção da igualdade de género na empresa.

#### **1.2. Componentes de intervenção**

De acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho, no plano para a igualdade, devem estar identificadas as áreas de intervenção em matérias de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente em diversas dimensões da igualdade, nomeadamente: Estratégia, Missão e Valores da empresa; a Igualdade no acesso ao emprego; a Formação inicial e contínua; A Igualdade nas condições de trabalho; a Proteção na parentalidade; a Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a Prevenção da prática de assédio no trabalho. O plano apresentado contempla 54 medidas e foram definidos os objetivos estratégicos

dessas medidas, os indicadores de resultado, as metas e a equipa responsável pela execução do plano.

### 1.3. Calendário de execução

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

### 1.4. Acompanhamento e avaliação

O plano para a igualdade, apresenta um conjunto de medidas, com indicadores de resultado e com metas e com informação sobre a alocação dos recursos financeiros. O acompanhamento das medidas é assegurado por um Comité/*TaskForce* designado para implementar e monitorizar as medidas e ações identificadas no plano.

## 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 por base a Matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada. No Plano de Igualdade apresentado pela AgdA, não é feita referência a ter sido realizado diagnóstico à situação de igualdade de género da empresa, nos termos de igualdade entre o número de mulheres e de homens e bem assim das necessidades sentidas.
2. Antes da implementação de um Plano de 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. Por conseguinte, um diagnóstico constitui uma atividade prévia à elaboração de um Plano para a igualdade propriamente dito, e não uma medida.
3. Na caracterização por categoria profissional, a AgdA não apresenta informação ou dados estatísticos sobre a representação de mulheres e homens nos órgãos sociais e noutras categorias profissionais.
4. 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 AgdA deverá aplicar a Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, que consta do Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

5. Das 54 medidas, 15 são medidas obrigatórias, que visam o cumprimento da legislação em vigor, a saber:

#### **Dimensão Estratégia, missão e valores:**

- Medida - Inscrever o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens nos documentos estratégicos da empresa (nº 4º do artº 24º do Código do Trabalho).
- Medida - Adoção de um manual de escrita inclusiva no Grupo Adp (art.º 32.º do Código do Trabalho).

#### **Dimensão da igualdade no acesso ao emprego:**

- Medida - Criação de procedimento interno para assegurar que os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo elaborado pela empresa de forma transparente e objetiva (nº 3 do art.º 30.º do Código do Trabalho).
- Medida - 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 (nº1,2,4 do artº30 do CT, nº 1, alínea a) do nº 2, art.º 24º Código do Trabalho).
- Medida - Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível” (nº1,2,4 do artº 30 do Código do Trabalho).
- Medida - Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa mantém durante cinco anos o registo do processo de recrutamento efetuados com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho (artº 32 do Código do Trabalho).
- Medida - Criação e implementação de procedimento para assegurar que durante o período experimental a empresa respeita o período de efetiva execução do contrato de modo avaliar o interesse na sua manutenção (art.º 111.º do Código do Trabalho).

#### **Dimensão da igualdade nas condições de trabalho**

- Medida - Confrontar e se necessário adotar medidas de igualdade salarial entre homens e mulheres que exerçam funções similares e se encontrem nas mesmas condições de trabalho (nº 2 do artº 31 do Código do Trabalho).
- Medida - Analisar competências, promoções, progressões entre outras (art.º 31.º do Código do Trabalho).

- Medida - Realização de uma análise interna do sistema de análise de funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros e objetivos e transparentes de forma a respeitar o princípio de igualdade salário igual para trabalho igual ou de valor igual (nº 5 do artº 31º do Código do Trabalho).

### **Dimensão formação inicial e contínua**

- Medida - Inclusão na formação e sensibilização, conteúdos sobre igualdade e não discriminação, inclusão da linguagem inclusiva, através de *e-learning* (nº 3 do artº 30º do Código do Trabalho).
- Medida - Criação e implementação do procedimento interno para elaborar o plano de formação, a empresa tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens (nº 3 do artº 30º do Código do Trabalho).
- Medida - Criação de implementação de procedimento interno para assegurar que homens e mulheres de terem igual acesso ao número de horas de formação certificada estabelecida por lei (nº 1 e alínea b) do nº 2 do artº 24º do Código do Trabalho e nº 3 do artº 30º do Código do Trabalho).

### **Dimensão proteção na parentalidade**

- Medida - A empresa assegura e substitui temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos” (nº 1 alínea a) do nº 2 do art.º 24º e art.º 62, 50º e 60º da Lei nº 102/2009 de 10 de setembro e art.º 111 do Código do Trabalho).
- Medida - Substituição temporária de trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças parentais, através de procedimentos contratuais que assegurem essa substituição (alínea a) do nº 2 do artº 140º do Código de Trabalho).

### **III – Recomendações:**

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

- 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 género discriminatórios de um dos sexos, pelo que se deve basear 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 promover o equilíbrio entre as mulheres e os homens na organização seja alcançado.

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](http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html)

- Apesar da AgdA não ter partido do diagnóstico, apresentou um conjunto de medidas que refletem a sua preocupação para inverter em situações de assimetria de género.
- 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.

Face ao exposto, muito se agradece informação pertinente sobre o que V.Exas. 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.**