

RECOMENDAÇÃO Nº 10/CITE/2021

Nome da entidade: EPAL – Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA/ Águas do Tejo, SA.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da EPAL – Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A./ Águas do Tejo, SA .

Enquadramento jurídico:

Ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da EPAL – Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A/ Águas do Tejo, SA.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A EPAL – Empresa Portuguesa das Águas Livres, S.A/ Águas do Tejo, SA (EPAL/ AdVT), assumiu que realizou o Diagnóstico de Igualdade de Género e utilizou os seus resultados como input para a elaboração do Plano para a Igualdade de Género 2021, que preparou, tendo em conta o Guião para a elaboração de Planos para a Igualdade, anuais.

No entanto, o Plano para a Igualdade é omissivo relativamente aos resultados do referido diagnóstico, assim como não apresenta quaisquer dados que caracterizem a empresa em termos de igualdade de género. Ainda assim, o plano para a igualdade encontra-se estruturado em 7 dimensões agregadoras, as quais compreendem várias medidas de intervenção:

1. Estratégia, Missão e Valores;
2. Igualdade no acesso a emprego;
3. Formação inicial e contínua;
4. Igualdade nas condições de trabalho;
5. Proteção na parentalidade;
6. Conciliação Entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional;
7. Prevenção da prática de assédio no trabalho.

Contudo, não é fornecida informação sobre a situação da EPAL/ AdVT relativamente às áreas estratégicas e dimensões de igualdade de género.

1.1. Objetivos

O Plano tem como objetivo geral a implementação de um conjunto de medidas tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e

mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

1.2. Componentes de intervenção

O Plano abrange sete dimensões da igualdade de género nas organizações, a saber: (1) Estratégia, Missão e Valores; (2) Igualdade no acesso a emprego; (3) Formação inicial e contínua; (4) Igualdade nas condições de trabalho; (5) Proteção na parentalidade; (6) Conciliação Entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional; (7) Prevenção da prática de assédio no trabalho. Para cada uma destas dimensões são definidos objetivos, medidas de ação e indicadores. Foram definidas 49 medidas de ação.

Paralelamente, e no âmbito das referidas sete dimensões da igualdade de género nas organizações, foram igualmente identificados um conjunto alargado de objetivos, medidas de ação e indicadores que já se encontram implementados, sendo apenas necessário a monitorização e controlo dos mesmos.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Há referência à monitorização e avaliação do impacto e progresso do Plano, a realizar periodicamente (trimestral/ semestral/ anual) através da avaliação dos seus indicadores e metas.

O Plano não indica a metodologia de monitorização das medidas previstas.

II – Análise Técnica

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

- De acordo com o n.º 2 do artigo 7.º da Lei 62/2017, os Planos para a Igualdade devem “... seguir o previsto no «Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas», disponível no sítio na Internet da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, e nos produtos desenvolvidos no âmbito do projeto «Diálogo social e igualdade nas empresas», disponíveis no sítio na Internet da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego”.
- A EPAL/ AdVT assumiu que realizou o Diagnóstico de Igualdade de Género e utilizou os seus resultados como input para a elaboração do Plano de Igualdade de Género 2021, que preparou tendo em conta o Guião para a elaboração de Planos para a Igualdade, anuais. Contudo, no plano, não há qualquer informação sobre os instrumentos utilizados e os resultados obtidos.

- Antes da implementação de um plano para a igualdade é fundamental fazer um correto diagnóstico da situação e das práticas da organização a nível da igualdade entre mulheres e homens, com vista à identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos a este respeito, permitindo a definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.
- No caso do Plano para a Igualdade da EPAL não há informação sobre a situação da empresa nas diversas dimensões da igualdade de género que fundamente a necessidade de intervir nas áreas identificadas no Plano, bem como o tipo de ações definidas, desconhecendo-se a situação da empresa relativamente a cada uma destas áreas.
- O Plano está bem construído em termos de objetivos, metas, calendarização, público-alvo e os serviços responsáveis pela implementação, bem como ao nível do impacto esperado para cada medida e da identificação dos recursos humanos e financeiros envolvidos em cada medida, sendo estes requisitos fundamentais para que se possa avaliar a execução das ações e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.
- Não há indicação da metodologia e instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, a qual se reveste de grande importância para permitir os ajustamentos necessários ou reforçar medidas que o exijam.
- Pela informação disponibilizada, não é possível saber quais os pontos fracos da situação e das práticas da EPAL a nível da igualdade entre mulheres e homens, e nos quais seja necessário intervir para alcançar o equilíbrio entre mulheres e dos homens nesta organização.
- Enumera-se um conjunto alargado de medidas a implementar, mas não há elementos que permitam fundamentar a necessidade de intervir nestas áreas funcionais da organização, de forma a contrariar padrões de género discriminatórios de um dos sexos.
- Uma das medidas do Plano é a realização do diagnóstico para avaliação da situação atual da empresa. A realização do diagnóstico corresponde, na realidade, a uma fase de desenvolvimento de um Plano para a Igualdade e não ao Plano propriamente dito. Ora, esta fase é prévia à elaboração do Plano pois é fundamental para a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.
- Não há indicação da calendarização de execução das medidas, pelo que não se consegue perceber se existe uma precedência ou prioridades na execução.

III – Recomendações:

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

- Deve ser indicado quando foi realizado o diagnóstico em matéria de igualdade de género, que instrumentos foram utilizados para a realização do mesmo e devem ser apresentados os seus resultados.

- O Plano para a Igualdade deve integrar informação estruturada sobre o diagnóstico à empresa em matéria de igualdade de género e seus resultados, pois um 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, centrado nas áreas estratégicas da organização e nas dimensões da igualdade onde foi identificada a necessidade de intervir e introduzir mudanças para que o equilíbrio entre a situação das mulheres e dos 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.
- As medidas contempladas no Plano devem ser operacionais e mensuráveis. Assim, para cada medida devem também ser definidos a metodologia de monitorização da medida e o impacto esperado da medida.
- A reflexão sobre a enunciação objetiva e mensurável do resultado que se espera conseguir com a implementação de cada medida, é essencial no processo de construção de um Plano para a Igualdade eficaz, que responda cabalmente às necessidades identificadas através do diagnóstico. Devem, ainda, ser referidos os procedimentos de atuação e identificados os riscos inerentes.
- A monitorização e avaliação do Plano, é uma etapa fundamental do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir dos progressos realizados e, se necessário, introduzir correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, sugere-se que se defina um sistema de monitorização e avaliação do Plano, com indicação da metodologia e instrumentos a utilizar.
- As medidas previstas no Plano que visam o cumprimento da lei, devem ser implementadas com a maior celeridade, pelo que deveriam constar como medidas prioritárias, a implementar no curto prazo.

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.