

RECOMENDAÇÃO Nº 12/CITE/2021

Nome da entidade: Empresa Águas de Gaia, EM, SA.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da Empresa Águas de Gaia, SA.

Enquadramento jurídico:

Ao abrigo do artigo 7º 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 Empresa Águas de Gaia, EM, SA.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A empresa Águas de Gaia, refere ter sido realizado o diagnóstico de autoavaliação da igualdade de género utilizando o questionário disponibilizado no “Guia de Autoavaliação da igualdade de género nas empresas, produto do Projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas. Foi apresentada uma caracterização muito sumária dos recursos humanos da organização. Não aprofundando, nem especificando, cargos e categorias profissionais desagregadas por sexo. Os dados obtidos pela empresa, referenciam que cumprem a legislação, mas necessita de criar uma maior expressividade nos princípios e práticas, no domínio da igualdade de género.

1.1. Objetivo

O Plano para a igualdade tem como finalidade, definir as medidas para eliminação de alguns desequilíbrios/desigualdades de género, bem como melhorar as práticas organizacionais existentes no domínio da igualdade e não discriminação e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

1.2. Componentes de intervenção

No plano para a igualdade identificam dez eixos estratégicos de intervenção em matéria de igualdade de género, permitindo intervir em diversas dimensões da igualdade, nomeadamente:

- Estratégia, Missão e Valores;(02)
- Recrutamento e seleção de pessoas;(02)
- Aprendizagem ao longo da vida;(02)
- Remunerações e gestão da carreira;(1)
- Diálogo Social e participação de trabalhadores e trabalhadoras e/ou suas organizações representativas; (2)

- Dever de respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho;(02)
- Informação, comunicação e imagem (1);
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal 02

Para estas dimensões, estão previstas 14 medidas de intervenção. Estando enquadradas por objetivos estratégicos, aos quais foram associados os/as responsáveis pela sua execução, mas não mencionam os recursos financeiros, os indicadores de resultados e as metas.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência do plano é de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

É referido no plano que no final do ano será elaborado um relatório com indicação das medidas implementadas. O plano não indica a metodologia de monitorização das medidas enunciadas.

II – Análise Técnica

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

- 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 empresa Águas de Gaia, refere ter realizado o autodiagnóstico na empresa utilizando o questionário disponibilizado no Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas empresas do Projeto Diálogo Social, tendo sido um instrumento que procedeu à elaboração do Plano para a Igualdade de 2021. A empresa Águas de Gaia, não recorreu à Matriz de apoio ao diagnóstico, mas apresentou a caracterização da empresa com alguns dados estatísticos desagregados por sexo.
- 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 seja necessário intervir e introduzir mudanças.

- Na caracterização por categoria profissional, a empresa demonstra algum desequilíbrio de género na representação entre mulheres e homens. No entanto, a informação sobre a situação da empresa nas dimensões da igualdade de género, evidencia a necessidade de intervir nas áreas identificadas com a implementação de medidas no Plano.
- Pela informação disponibilizada, não é possível saber quais as práticas de igualdade entre mulheres e homens que estão a ser implementadas na empresa, para alcançar o equilíbrio entre mulheres e dos homens.
- No Plano, foi apresentado um conjunto de medidas a implementar nas áreas estratégicas da empresa, de forma a contrariar os padrões discriminatórios de género.
- A metodologia e os instrumentos utilizados para a monitorização do plano, são elementos essenciais, pois permitem os ajustamentos necessários ou para reforçar as medidas que assim o exijam. A empresa Águas de Gaia necessita de aplicar a Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, tal como consta do Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
- Das 14 medidas 4 medidas concorrem para o cumprimento da lei, a saber:
 - Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional
 - Medida 12 - Conceder horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, tendo em conta a conveniência de serviço;
 - Medida 13 - Conceder o trabalho a tempo parcial aos/às trabalhadores/as com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, tendo em conta a conveniência de serviço. A Criação e implementação de procedimento interno que assegure: 1) que a empresa respeita o direito de trabalhador ou trabalhadora com responsabilidades familiares a horário flexível ou a trabalho a tempo parcial. 2) caso exista intenção de recusar pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, é solicitada emissão de parecer prévio à CITE. 3) caso exista parecer desfavorável emitido pela CITE à intenção de recusa de pedido de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa respeita esse parecer, permitindo ao/à trabalhador/a praticar o horário praticado. 4) tendo havido aceitação, nos precisos termos em que foi requerido, de pedido de prestação de atividade em regime de horário flexível ou de trabalho a tempo parcial, a empresa cumpre o disposto no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
 - Medida 11 - Garantir que a modalidade de jornada contínua 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 (art.º 114º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas).

III – Recomendações:

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

- Como documento estratégico para a empresa, recomendando-se que integre informação estruturada sobre o diagnóstico em matéria de igualdade de género, quando foi realizado, que instrumentos foram utilizados para a realização do mesmo e apresentados os seus resultados.
- Os resultados do diagnóstico são essenciais para se conseguir implementar cada uma das medidas do Plano para a Igualdade e devem corresponder às necessidades identificadas no respetivo diagnóstico.
- Assim, o Plano para a Igualdade deve incidir sobre as áreas funcionais da empresa, contrariando padrões discriminatórios de género, oriundos da análise dos resultados do diagnóstico nas áreas estratégicas e nas várias dimensões da igualdade, de forma a introduzir mudança na cultura organizacional e a promover um maior equilíbrio de género na empresa.
- 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 monitorização e avaliação do Plano é uma etapa fundamental do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir dos progressos realizados e, se necessário, introduzir-se 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.
- A empresa Águas de Gaia deverá dentro das suas possibilidades adotar medidas obrigatórias de prevenção de práticas discriminatórias e que visam o cumprimento dos preceitos legais.

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.