

RECOMENDAÇÃO Nº 4/CITE/2021

Nome da entidade: AGERE-Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, Empresa Municipal.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da AGERE-Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, Empresa Municipal.

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 AGERE-Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, Empresa Municipal.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A AGERE, não refere no plano para a igualdade ter procedido à 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 a empresa certificar-se de que, nas áreas obrigatórias: 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

No plano para a igualdade, não existe uma referência ao objetivo geral e ou objetivos estratégicos para cada medida que permita intervir nas áreas de intervenção de igualdade de género de forma abrangente em diversas dimensões da igualdade.

1.2. Componentes de intervenção

No plano para a igualdade estão identificadas sete áreas de intervenção em matérias de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente em diversas dimensões da igualdade, nomeadamente: a igualdade no acesso ao emprego; a igualdade nas condições de trabalho; a igualdade remuneratória; a proteção na parentalidade; a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal; a organização do trabalho e a comunicação interna e externa. Para estas sete áreas de intervenção estão previstas 20 medidas. No plano para a igualdade não se encontram identificados elementos essenciais para a implementação do plano, tais como: os objetivos estratégicos das medidas, os indicadores de resultado, as metas, os recursos humanos e financeiros, a equipa responsável pela implementação das medidas e a respetiva calendarização.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

No plano para a igualdade, não está previsto um acompanhamento sistemático no sentido de monitorizar a eficácia das ações e o cumprimento dos objetivos, identificando potenciais melhorias ou novas medidas a implementar.

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. No Plano de Igualdade apresentado pela AGERE não é feita qualquer referência a ter sido realizado um diagnóstico à situação da empresa nos termos de igualdade entre o número de mulheres e de homens e 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, por contraposição a uma medida propriamente dita.
3. Na caracterização por categoria profissional da AGERE, verificou-se um desequilíbrio de género na representação entre mulheres e homens nos cargos de direção e noutras categorias profissionais.
4. A metodologia e os instrumentos a utilizados para a monitorização do Plano, são elementos essenciais, pois permitem os ajustamentos necessários ou o reforço das medidas que assim o exijam. A AGERE 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 20 medidas, 16 são medidas obrigatórias que visam o cumprimento da lei, a saber:

Dimensão igualdade no acesso ao emprego:

- Medida 1- Rever o atual manual de acolhimento para os novos colaboradores/as, incluindo um capítulo reservado à temática da igualdade de género e não discriminação (art.º 32.º do Código do Trabalho).
- Medida 2 - Divulgar no site da AGERE-EM o modelo de candidatura espontânea (art.º 32.º do Código do Trabalho).

- Medida 3 - Divulgação interna dos processos de abertura de vagas, para dar possibilidade ao recrutamento interno e/ou a familiares dos colaboradores/as (art.º 32.º do Código do Trabalho).
- Medida 4 - Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens (art.º 32.º do Código do Trabalho).

Dimensão igualdade nas condições de trabalho:

- Medida 5 - Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens (art.º 31.º do Código do Trabalho).
- Medida 6 - Proporcionar formação/orientações aos elementos envolvidos na avaliação de desempenho, evitando enviesamentos de género (art.º 31.º do Código do Trabalho).
- Medida 7 - Divulgar o modelo de avaliação de desempenho, para assegurar a transparência junto dos colaboradores e das estruturas representativas (art.º 31.º do Código do Trabalho).
- Medida 9 - Atribuição de tarefas e projetos que envolvam o mesmo nível de responsabilidade e visibilidade, tanto para mulheres como para os homens (art.º 31.º do Código do Trabalho).
- Medida 12 - De três em três anos, elaborar um relatório, a divulgação internamente e a disponibilizar no respetivo sítio na intranet, sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista transferência da igualdade remuneratória (art.º 270.º do Código do Trabalho).
- Medida 13 - Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual (art.º 270.º do Código do Trabalho).

Dimensão proteção na parentalidade

- Medida 14 - Melhorar os canais de comunicação existentes, em particular ao nível de intranet, com informação relativa os direitos existentes na lei em matéria de proteção na parentalidade (n.º 1 e n.º 2 do art.º 65.º do Código do Trabalho).

Dimensão conciliação entre a vida profissional com a vida familiar e pessoal

- Medida 15 - Visando uma maior conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, promover e materializar ações no âmbito da responsabilidade social, isto é, aditar uma postura e comportamento e ações que promovam o bem-estar dos colaboradores/as nas suas diversas dimensões relacionais com a empresa (art.º 55º, 56º e 57.º do Código do Trabalho).
- Medida 16 - Introduzir as temáticas relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, trabalho flexível e articulação com a vida pessoal e familiar e proteção na parentalidade nas reuniões de processos (artºs 55º, 56º e 57.º do Código do Trabalho).
- Medida 17 - Com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, permitir a concessão de horário flexível a colaboradores com filho menores de 12 anos, ou independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença

crónica e a colaboradores/as com o estatuto de trabalhador estudante (artºs 55º, 56º e 57.º do Código do Trabalho).

- Medida 18 - Aumentar a flexibilização do trabalho e aumento da satisfação dos colaboradores/as (art.º 55º, 56º e 57.º do Código do Trabalho).

Realça-se, também, a Medida 19 - Todos os documentos e instrumentos revistos adotando práticas linguísticas, inclusivas e imparciais que reflitam o princípio da igualdade entre mulheres e homens, que visa a integração da dimensão da igualdade de género na cultura organizacional desta empresa.

A AGERE, refere no seu plano que tem um Código de Conduta de Prevenção e Combate da Prática do Assédio no Trabalho, para prevenção e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador/a, que visa assegurar o direito às condições de trabalho na empresa.

III – Recomendações:

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

- 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 que o equilíbrio na situação entre mulheres e 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.

- Apesar da AGERE não ter partido do diagnóstico, apresentou um conjunto de medidas que refletem a sua preocupação para inverter em situações de assimetria de género.
- As medidas contempladas no Plano para a Igualdade, devem ser operacionais, mensuráveis e necessitam de requisitos essenciais, tais como: objetivo(s), medida(s), a equipa responsável pela implementação, a calendarização e os indicadores de resultados, deverá igualmente incluir, o orçamento para cada medida e as metas a alcançar que correspondam às necessidades identificadas do respetivo diagnóstico.

- A monitorização e a avaliação do Plano para a Igualdade consistem em 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 que seja utilizada a 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.Ex^{as}. 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.