

RECOMENDAÇÃO Nº 42/CITE/2021

Nome da entidade: SMAS – Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Torres Vedras

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade dos SMAS – Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Torres Vedras.

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 dos SMAS – Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Torres Vedras.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

Os SMAS Torres Vedras, referem a aplicação da matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa sendo a base para a elaboração do plano para a igualdade a implementar no decorrer do ano 2021.

Na sequência da matriz, que inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias, a SMAS TV operacionalizou medidas em algumas áreas de intervenção obrigatórias:

1.1. Objetivos

A SMAS TV, refere ter presente a importância da Igualdade de género querendo, por essa razão, fomentar uma cultura de igualdade em todas as suas vertentes na sua organização. Apresenta o seu Plano para a Igualdade para 2021 com o objetivo de alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação de barreiras eventualmente existentes que possam incrementar a discriminação em função do sexo e fomentando a Conciliação entre a vida, profissional, familiar e pessoal.

1.2. Componentes de intervenção

No plano para a igualdade são identificados cinco eixos estratégicos de intervenção em matéria de igualdade de género, permitindo intervir em diversas dimensões da igualdade, de forma agregadora nomeadamente:

- Estratégia, Missão e Valores;(6)
- Formação Inicial e Continua;(2)
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal;(2)
- Comunicação Interna e externa (1)
- Respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho (2)

No plano para a igualdade de género da SMAS TV, é assumida a aplicação da matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa. No entanto, o Plano é omissivo relativamente aos resultados comparativos do referido diagnóstico.

Ainda assim, é apresentada uma análise diagnóstica com alguns dados, desagregados por sexo, que caracterizam a empresa em termos de igualdade de género, a saber: nº total de pessoas efetivas, por sexo, idade, grupo profissional, tempo de serviço e cargos de chefia. Verifica-se também uma análise documental sobre evolução das matérias jurídicas e legais em matéria de igualdade de género.

Contudo, não é fornecida informação sobre a situação dos SMAS TV relativamente às áreas estratégicas e dimensões de igualdade de género.

Consideradas as áreas de intervenção e as medidas apresentadas, realça-se a necessidade de apresentação de dados do diagnóstico e consequente caracterização da empresa com referência a dados para melhor compreensão e análise das medidas, apresentadas.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Relativamente ao enunciado, é referido que foi definida uma equipa para promover e acompanhar o Plano de Igualdade de Género, a qual irá assumir um papel preponderante na implementação do referido Plano, envolvendo todos/as os/as trabalhadores e trabalhadoras, para que a Igualdade de Género possa assumir uma relevância na organização e no dia a dia de todos/as, interna e externamente à organização.

II – Análise Técnica

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

- 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 para a Igualdade apresentado pelos SMAS TV está mencionada a realização do diagnóstico, mas não há indicação de nenhum elemento ou dado relativo a esse documento.
- Foi elaborada uma breve caracterização da empresa, relativa ao universo de pessoas trabalhadoras. Contudo, seria importante aprofundar alguns dados para posterior correlação com as áreas de intervenção em matéria de igualdade.

Das 13 medidas, 10 são medidas obrigatórias e que visam o cumprimento da lei, a saber:

Dimensão: **Estratégia, Missão e Valores**

Medida 1 “Criação de procedimento interno que permita assegurar que a empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo”; (n.º 4 e 5 do art.º 24 CT);

Dimensão: Formação Inicial e Continua

Medida 7 – “Elaborar os Planos de formação (...) “Deverá ser substituída pela medida constante na Matriz “Promover ações de formação sobre a igualdade de género” (alínea b) do art.º 130.º do Código do Trabalho).

Medida 8 - Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, na divulgação de ações de formação, a descrição do perfil do/a formando/a faz referência a ambos os sexos e que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo” (n.º 1, alínea a) do n.º 2 do art.º 24.º do CT).

Dimensão: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.

Medida 9 “Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador e da trabalhadora com responsabilidades familiares a horário flexível” (art.º 56, art.º 57 e art.º 64º do CT).

ou

“Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, na organização de horários de trabalho por turnos a empresa considere a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e das trabalhadoras” (alínea b) do nº 2 do art.º 212, art.º 220 e nº 2 do art.º 221º do CT).

ou

“Conceder horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação (...) Deverá ser substituída pela medida constante na Matriz “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/a 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.

Dimensão: Prevenção da prática de assédio no trabalho

Medida 13 “Elaboração e adoção de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho” (alínea k) do nº1 do art.º 127 do CT).

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade dos SMAS Torres Vedras:

- O Plano é um documento estratégico para a empresa, recomendando-se que integre informação estruturada sobre a caracterização da empresa em matéria de igualdade de género.
- O Plano para a Igualdade deve incidir sobre as áreas funcionais da organização nas quais seja necessário intervir e implementar medidas, com base na análise do diagnóstico, centrando-se nas dimensões da igualdade plasmados nos normativos em vigor. A dimensão da Igualdade remuneratória e respetivas medidas do plano em curso que estão na dimensão da igualdade nas condições de trabalho pode ser operacionalizada em separado.
- 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/quiao_planos_para_a_igualdade.html.
- 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 continuação da 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.

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.