

RECOMENDAÇÃO Nº 53/CITE/2022

Nome da entidade: Águas do Douro e Paiva, S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da Águas do Douro e Paiva, S.A.

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 Águas do Douro e Paiva, S.A

Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da Águas do Douro e Paiva, S.A., corresponde ao ano de 2022 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A Águas do Douro e Paiva, S.A., utilizou a Matriz de apoio ao autodiagnóstico do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas para elaboração do Plano para a Igualdade. A empresa fez a caracterização dos recursos humanos desagregados por sexo e utilizou os resultados do autodiagnóstico para identificar as principais dimensões de igualdade de género, bem como as medidas facultativas a implementar em 2022.

1.1. Objetivo

O presente Plano para a Igualdade da Águas do Douro e Paiva, S.A., integra os princípios da Política de Igualdade de Género que visam a implementação de um conjunto de novas medidas para promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, consagrando os princípios e valores inerentes a todas as dimensões da igualdade de género.

1.2. Componentes de intervenção

O Plano para a Igualdade encontra-se estruturado nas seguintes dimensões da igualdade de género, que integram o Despacho Normativo N.º 18/2019, de 21 de junho:

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

1.3. Calendário de execução

O Plano tem execução anual, mas não se encontra referência de calendarização específica em todas as medidas.

1.4. Acompanhamento e avaliação

A Águas do Douro e Paiva, S.A., pressupõe uma monitorização e avaliação contínua, com vista a avaliar a implementação das medidas.

A empresa tem um “Grupo de trabalho sobre a Conciliação” que tem como missão monitorizar anualmente os indicadores de resultado para cada uma das medidas do presente Plano.

No Plano existem medidas sobre como “Garantir o direito ao gozo das dispensa e e faltas no âmbito da parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras e incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e faltas no âmbito da parentalidade”, bem como outras relacionadas com a dimensão da “Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal”, e que estão relacionadas com um sistema de gestão da conciliação da Norma Portuguesa 4552:2016, que só por si já exige um acompanhamento e avaliação contínua.

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.º do Despacho Normativo N.º 18/2019, de 21 de junho, foi produzido “um Guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais”, sendo que cada entidade deve começar por realizar o autodiagnóstico tendo como base a Matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas da CITE.
- O presente Plano contempla as recomendações da CITE apresentadas em 2021.
- O Plano contempla dezoito medidas, precedidas por dezoito objetivos estratégicos. As medidas contempladas no Plano não são de cariz obrigatório, contudo vão ao encontro das medidas identificadas na matriz do autodiagnóstico ainda não implementadas na empresa, e que são necessárias à concretização de uma política de igualdade de género na empresa nas diversas dimensões, bem como para o aperfeiçoamento das Boas Práticas em matéria de igualdade.
- Existem também medidas relacionadas com a adoção de linguagem inclusiva e isenta de estereótipos de género na comunicação interna e externa, medidas relacionadas com a promoção de duas campanhas para o equilíbrio e dessegregação sexual no acesso ao emprego bem como no domínio da progressão e desenvolvimento profissional em matéria de igualdade entre homens e mulheres.
- A monitorização das medidas no Plano deverá compreender os indicadores de resultado, o departamento responsável, os recursos humanos e os recursos financeiros para cada medida, bem como a metodologia de monitorização, avaliação e calendarização.

No Plano existem algumas medidas, com indicadores de resultado, metas, mas sem imputação de verba para cada medida.

- A empresa implementou um sistema de gestão da conciliação, o qual promove a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal na organização, obrigando-se a cumprir todos os requisitos deste sistema na área estratégica “conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal” do Plano, com apresentação de medidas a implementar, definição dos indicadores de resultado, das metas, identificação das unidades orgânicas e os/as pontos focais, o orçamento para cada medida e a sua calendarização.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da Águas do Douro e Paiva, S.A.:

- 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: https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf.
- A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), desenvolveu um Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, com o objetivo de facilitar a elaboração do Plano para a Igualdade anual. O referido Portal servirá, igualmente, de guia e orientação às entidades/empresas a elaborarem os respetivos planos para a igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor, que poderá aceder através do link: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>.
- O Plano para a Igualdade deve integrar o autodiagnóstico em matéria de igualdade de género e analisar as assimetrias de género, com base na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, intervir nas seguintes dimensões da igualdade de género, designadamente a igualdade no acesso ao emprego; a igualdade nas condições de trabalho; a igualdade remuneratória; a proteção na parentalidade e na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, de forma a alcançar a igualdade entre mulheres e homens na organização.
- Salienta-se, também, a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização, bem como as suas estruturas representativas, previamente à elaboração do Plano, para adequar as medidas ao contexto de determinada organização em particular, assim como em sede da monitorização, para que se possa validar que os efeitos requeridos através da implementação das medidas, estão a ser alcançados.

Lisboa, 14 de março de 2022

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, na reunião plenária de 30 de março de 2022, conforme consta da respetiva ata e lista de presenças anexas.

