

## RECOMENDAÇÃO Nº 1/CITE/2022

**Nome da entidade:** Águas do Ribatejo, E.M., S.A.

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade da Águas do Ribatejo, E.M., 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 Ribatejo, E.M., S.A.

### **I. Caracterização do Plano para a Igualdade**

O Plano para a Igualdade da Águas do Ribatejo, E.M., S.A. de 2021-2022 surge na sequência da legislação em vigor.

#### **1. Diagnóstico**

A Águas do Ribatejo desenvolveu o seu autodiagnóstico com base no Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade Anual, tendo apresentado três dimensões, nomeadamente: o Planeamento Estratégico, a Gestão de Recursos Humanos e a Comunicação. Em cada uma destas dimensões inclui os indicadores relacionados com a igualdade de género, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Nas subdimensões, foi identificado a gestão de carreiras e a política de remuneração por trabalho igual ou de valor igual em função do sexo que garantam a igualdade de acesso a categorias ou níveis hierárquicos superiores.

A empresa apresentou a caracterização da empresa, com o reporte do ano de 2020, com os dados estatísticos desagregados por sexo, idade, habilitações e tipologia das funções desempenhadas por mulheres e homens.

#### **1.1. Objetivos**

O Plano desta empresa tem por objetivo demonstrar as políticas e praticas no âmbito da *igualdade de género, promovendo a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e a política de responsabilidade social, bem como diminuir as situações de discriminação existentes na empresa.*

#### **1.2. Componentes de intervenção**

No Plano foram definidos cinco objetivos de ação: Salvarguardar os princípios da Igualdade de género e da não-discriminação; garantir as condições de trabalho no recrutamento e seleção, promover a participação dos/as trabalhadores/as no diálogo social, promover a comunicação e a informação, junto de todas as partes interessadas; incentivar as políticas internas com a dimensão da igualdade de género e não discriminação, com treze medidas de ação. Nas medidas não existem indicadores de resultado, metas, orçamento, calendarização e as pessoas e unidades orgânicas envolvidas.

### **1.3. Calendário de execução**

O período de vigência deste plano é de 2021-2022. As medidas consubstanciam uma nova dimensão da política de igualdade de género e não discriminação. O presente Plano foi aprovado pelo Conselho de Administração e vigorará até 31 de dezembro de 2023.

### **1.4. Acompanhamento e avaliação**

O acompanhamento do Plano, será levado a cabo por um interlocutor para a igualdade de género e não discriminação, designado pelo Conselho de Administração, que coordenará as ações e a divulgação e implementação do mesmo. Anualmente será realizada a monitorização de todas as medidas.

## **II – Análise Técnica**

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

- A Águas do Ribatejo não realizou o autodiagnóstico sobre a igualdade de género na empresa, de acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo nº 18/2019 de 21 de junho, tendo por base a matriz de apoio ao autodiagnóstico disponibilizada pelo Guião.
- Antes da implementação de um plano para a igualdade, é fundamental fazer um diagnóstico da situação da igualdade entre mulheres e homens, com vista a identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos, permitindo a definição objetiva e mensurável das prioridades e nos diversos domínios da igualdade de género, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais será necessário intervir e ou introduzir mudanças organizacionais.
- No Plano da Águas do Ribatejo são apresentados apenas os objetivos e as medidas, estando em falta os indicadores de resultado, as metas, a calendarização, as unidades orgânicas, os recursos humanos e financeiros envolvidos para cada medida, sendo estes fundamentais para monitorizar as medidas do Plano de Igualdade. As medidas a implementar, não permitem fundamentar essa necessidade de intervir nestas áreas funcionais da empresa;
- No Plano utiliza-se o conceito de Género em vez do conceito de Sexo, sendo necessário a alteração dessa nomenclatura nos quadros e legendas apresentadas. Assim, na caracterização e apresentação de dados estatísticos desagregados por sexo, a terminologia a usar deverá ser sempre “Sexo”, referindo-se a “Sexo Masculino” (relativo aos homens)” e “Sexo Feminino” (relativo a mulheres); e não a palavra “Género”, ou as palavras “Género Masculino” ou “Género Feminino”.

## **III – Recomendações:**

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

- Na sequência da regulamentação da Lei N.º 62/2017, de 1 de agosto, pelo Despacho Normativo N.º 18/2019, de 21 de junho, e considerando que o Plano para a Igualdade das Águas do Ribatejo tem um horizonte temporal de 2 anos (2021-2023), o mesmo deverá ser revisto e reformulado à luz das orientações definidas neste Despacho Normativo. Mais se informa que, de acordo com o n.º 4 do art.º 3.º do referido Despacho Normativo, o plano para igualdade anual relativo ao ano seguinte e deverá ser comunicado até 15 de setembro do ano anterior.
- 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](https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf)
- De acordo com a legislação acima referida, 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>.
- Assim, sugere-se que na elaboração do Plano para a Igualdade devam ser utilizados os seguintes instrumentos: Guião e/ou o Portal para elaboração do autodiagnóstico e do Plano para a Igualdade Anual.
- 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.
- Recomenda-se a utilização do uso da linguagem inclusiva que reflita o princípio de igualdade entre mulheres e homens ao longo do Plano, especificando o sexo e neutralizando ou abstraindo a referência sexual. Utilizar a forma dupla quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham na empresa, como seja o uso da terminologia “trabalhadoras e trabalhadores” ou “trabalhadoras/es”, e não o chamado “masculino genérico” ou “falso neutro”, que efetivamente torna as mulheres invisíveis na linguagem, e hierarquiza as relações de género, colocando as mulheres numa posição subalterna à dos homens.
- As medidas contempladas no Plano devem ser operacionais e mensuráveis. Assim, para cada medida devem definir os dados desagregados por sexo dos/as trabalhadores/as, habilitações literárias e as funções desempenhadas.

- Recomenda-se à Águas do Ribatejo, criar um comité para a igualdade ou *Task-Force*, com representantes de todas as unidades orgânicas da empresa, tendo por missão implementar e monitorizar as medidas do Plano, incorporando não apenas os elementos do Conselho de Administração e do departamento dos recursos humanos, mas também outros elementos da empresa e a representatividade equilibrada de ambos os sexos.
- Saliencia-se a importância de auscultar os/as trabalhadores/as da empresa, bem como as suas estruturas representativas, previamente à elaboração do Plano, na fase de implementação e/ou monitorização das medidas de forma a serem concretizadas anualmente.
- A Águas do Ribatejo refere ter um Código de Boa Conduta para a prevenção e o combate ao assédio no trabalho, motivo pelo qual se recomenda que promova uma política ativa no sentido de prevenir, combater e eliminar comportamentos de assédio no trabalho e contribuir também para o esclarecimento desta temática junto dos/as trabalhadores/as.

Lisboa, 14 de fevereiro de 2022

Aprovada por unanimidade pelos membros da CITE, a 2 de março de 2022, conforme consta da respetiva ata e lista de presenças anexas.