

## RECOMENDAÇÃO Nº 45/CITE/2022

**Nome da entidade:** Águas de Santarém, S.A.

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade da empresa Águas de Santarém, 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 de Santarém, S.A.

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

O Plano para a Igualdade da Águas de Santarém, S.A. corresponde ao ano de 2022.

#### **1. Diagnóstico**

A Águas de Santarém, S.A. não utilizou a Matriz de autodiagnóstico de acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo N.º 18/2019, de 21 de junho. A empresa utilizou o instrumento do Guião de Autoavaliação, no âmbito do projeto “Diálogo Social e Igualdade nas Empresas”. A empresa apresentou a caracterização dos recursos humanos e foram identificadas as áreas estratégicas da igualdade de género, as boas práticas, as medidas executadas e outras medidas a implementar, com vista ao cumprimento de todos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

##### **1.1. Objetivo**

O Plano para a Igualdade de Género da Águas de Santarém tem como objetivos:

- Conhecer os indicadores de género na empresa;
- Promover e desenvolver a igualdade entre mulheres e homens, através da implementação de medidas;
- Adotar boas práticas ao nível da igualdade de género e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

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

A Águas de Santarém incluiu as seguintes áreas estratégicas: Missão e valores; Igualdade no acesso a emprego; Informação e comunicação; Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e Prevenção da prática de assédio no local de trabalho.

##### **1.3. Calendário de execução**

O período de vigência do presente Plano corresponde ao período de 2022.

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

Segundo a Águas de Santarém, o Conselho de administração designará um pessoa responsável pela implementação e monitorização do Plano para a Igualdade, a quem

cabará coordenar todas as ações necessárias à divulgação do mesmo. Procederá também à sua monitorização, fazendo um balanço sobre novas medidas, sempre que seja necessário.

## 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 N.º 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/empresa deve começar por realizar um autodiagnóstico interno tendo como base na Matriz de apoio ao autodiagnóstico disponibilizada no website da CITE.
- A Águas de Santarém, S.A. refere ter sido realizado o autodiagnóstico sobre a situação da igualdade de género na empresa, utilizando o instrumento identificado no ponto 1. No que respeita à caracterização da empresa, foram apresentados alguns indicadores desagregados por sexo. As seis medidas apresentadas no Plano subdividem-se por quinze ações que concorrem para as boas praticas em matérias de igualdade de género;
- Na implementação de um Plano para a Igualdade, é fundamental elaborar um autodiagnóstico 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 introduzir mudanças;
- A Águas de Santarém, S.A. referiu no seu Plano ter auscultado os/as trabalhadores/as da organização e as suas estruturas representativas, quer na elaboração do Plano, quer na monitorização e implementação das medidas na empresa.

## III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da Águas de Santarém, 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: [http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao\\_planos\\_para\\_a\\_igualdade.html](http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html);
- 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 sejam utilizados os seguintes instrumentos: o 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, designadamente, nas seguintes dimensões da igualdade de género: Igualdade no acesso ao emprego; Igualdade nas condições de trabalho; Igualdade remuneratória; Proteção na parentalidade e na conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, de forma a alcançar a igualdade entre mulheres e homens na organização.
- Para a elaboração do Plano para a Igualdade, sugere-se a criação de um Comité para a Igualdade ou de uma Task-Force, que terá por missão promover o envolvimento de toda a organização, incorporando não apenas os elementos da do Conselho de Administração e do departamento dos recursos humanos, mas também pessoas provenientes de todos os departamentos/unidades na organização, tendo em conta a representatividade de ambos os sexos;
- Saliencia-se também a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização, bem como as suas estruturas representativas, previamente à elaboração do Plano, de modo a 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 que estão a ser alcançados.
- Na redação do Plano sugere-se o uso de linguagem inclusiva, que reflita a realidade dos recursos humanos existentes na empresa e permita igual visibilidade a mulheres e homens. Assim deve ser utilizada a forma dupla quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham na organização, como seja a utilização da terminologia “trabalhadores e trabalhadoras” ou trabalhadores/as e não o chamado “masculino genérico” ou o “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;
- Na linguagem inclusiva é importante não confundir o conceito de Género e o conceito de Sexo, por isso aproveita-se para lembrar que sempre que se apresentam dados estatísticos desagregados por sexo, a terminologia a usar é sempre “Homens” e “Mulheres” e não “masculino” e “Feminino” ou “Género masculino” e Género Feminino”. O conceito Género é em si mesmo referente a homens e mulheres pelo que não faz sentido usar o termo “Géneros”;
- É obrigatória a existência de um Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho - alínea k) do n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho; que possa

também contemplar as matérias específicas de igualdade de género e não discriminação e de prevenção do combate ao assédio no trabalho.

- A monitorização do Plano, é essencial para a avaliação e acompanhamento das medidas. A aplicação da matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, é a metodologia indicada e é parte integrante do Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, conforme o Despacho Normativo N.º 18/2019, de 21 de junho.

Lisboa, 20 de fevereiro de 2022

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, na reunião plenária de 16 de março de 2022, conforme consta da respetiva ata e lista de presenças anexas.