

RECOMENDAÇÃO Nº 64 /CITE/2021

Nome da entidade: AdRA-Águas da Região de Aveiro, S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da AdRA-Águas da Região de Aveiro, 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 AdRA-Águas da Região de Aveiro, S.A.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A AdRA, refere no seu plano a aplicação de um instrumento de diagnóstico desatualizado, designado por “Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas”, que foi desenvolvido, no âmbito do projeto “Diálogo social e igualdade nas empresas”, em 2009. A empresa deverá aplicar a Matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa, conforme a legislação em vigor. Esta matriz, inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias que permite à empresa certificar-se de que, nas áreas obrigatórias, a saber: 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. Objetivo

O Plano da AdRA, tem como objetivo implementar um conjunto de medidas para alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens e eliminar discriminações em razão do sexo, bem como promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

1.2. Componentes de intervenção

No Plano para a Igualdade estão identificadas as sete áreas estratégicas, as quais abrangem as seguintes dimensões, contempladas no referido Guião, que são referenciadas como obrigatórias:

- Dimensão Estratégia, missão e valores
- Dimensão Igualdade no acesso ao emprego
- Dimensão Formação inicial e contínua
- Dimensão Igualdade nas condições de trabalho

- Dimensão Proteção na parentalidade
- Dimensão Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal
- Dimensão Prevenção da prática de assédio no trabalho

Este Plano contempla 64 medidas, nas dimensões da igualdade acima mencionadas, contemplando os objetivos, as medidas de ação e as unidades(s) orgânica(s) responsável, todavia, apresenta ausência de indicadores de resultado, de metas e não apresenta orçamento. Todos estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das ações e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é para o ano de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

As medidas previstas no plano são avaliadas e monitorizadas periodicamente pela AdRA de forma assegurar o cumprimento e a identificação de oportunidades de melhoria.

Este acompanhamento é feito de diferentes formas, designadamente:

- Na verificação de conformidade legal;
- Na monitorização do registo de contratações;
- E pela Comissão de Ética do grupo.

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.
2. Antes da implementação de um Plano para a 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 na empresa. Por conseguinte, um diagnóstico constitui

uma atividade prévia à elaboração de um Plano para a igualdade, a não uma medida propriamente dita.

3. No Plano para a Igualdade apresentado pela AdRA, é mencionado ter sido realizado um diagnóstico através de um instrumento de diagnóstico desatualizado, designado por “Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas”, que foi desenvolvido, no âmbito do projeto “Diálogo social e igualdade nas empresas”, em 2009. Recomenda-se, no entanto, a aplicação da Matriz de apoio ao diagnóstico, conforme a legislação em vigor.
4. Na caracterização por categoria profissional da empresa, verificou-se a existência de chefias de 1ª linha com 2 mulheres e 2 homens, verificando-se um equilíbrio de género na representação entre mulheres e homens, nos cargos de direção da AdRA.
5. A metodologia e os instrumentos utilizados para a monitorização do Plano, são elementos essenciais, pois permitem os ajustamentos necessários para alterar ou reforçar as medidas que assim o exijam. A empresa AdRA deverá aplicar a segunda 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.
6. Das 64 medidas, 26 são medidas obrigatórias que visam o cumprimento da legislação em vigor, nas seguintes dimensões: *Dimensão igualdade no acesso ao emprego, na Dimensão formação inicial e contínua, na Dimensão de igualdade nas condições do trabalho e na Dimensão prevenção da prática de assédio no trabalho.*

Cumprir realçar uma medida a “Criação e implementação de procedimentos internos para assegurar que AdRA confere o direito de indemnização à vítima de assédio” (art.º 29.º do Código do Trabalho e a Lei nº 73/2017, de 16 de agosto).

III – Recomendações:

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

- 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 discriminatórios de género, pelo que deve basear-se 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 a promoção o equilíbrio de género na empresa.

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.

- As medidas contempladas no Plano para a Igualdade, devem ser operacionais, mensuráveis e carecem de requisitos essenciais, tais como: objetivo(s), medida(s), a equipa responsável pela implementação, a calendarização e os indicadores de resultados, devendo igualmente incluir o orçamento para cada medida, bem como as metas a alcançar que correspondam às necessidades identificadas do respetivo diagnóstico.
- A AdRA, apresentou no seu plano a informação sobre as áreas estratégicas e os domínios da igualdade de género, contemplando os objetivos estratégicos, as medidas, as metas, a calendarização, responsável(eis) pela implementação das medidas, os indicadores de resultado para cada medida e o seu orçamento, conforme a Matriz do Guião, do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
- 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 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.
- Verifica-se no Plano uma confusão entre o conceito de Género e o conceito de Sexo, por isso, relembra-se que os dados estatísticos são desagregados por sexo e não por género. A terminologia a usar é sempre “Sexo”, referindo-se a “Sexo Masculino” (relativo aos homens)” e “Sexo Feminino” (relativo a mulheres) e não a palavra “género”.

Face ao exposto, muito se agradece informação pertinente sobre o que V.Ex.ª. 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.