

RECOMENDAÇÃO Nº 69/CITE/2021

Nome da entidade: EDIA-Empresa de Desenvolvimento de Infraestruturas do Alqueva, SA.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade EDIA-Empresa de Desenvolvimento de Infraestruturas do Alqueva, SA.

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 EDIA-Empresa de Desenvolvimento de Infraestruturas do Alqueva, SA.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A EDIA, refere no seu plano 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 utilizar a Matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa, conforma legislação em vigor. Esta matriz inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias que permite a empresa certificar-se de que, nas áreas obrigatórias: 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 Objeto

Este Plano para a Igualdade visa planear e definir linhas de orientação para a concretização de ações em prol da igualdade, tendo em vista os seguintes objetivos gerais:

- a) reconhecer explicitamente que a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é um direito elementar, pelo que se devem implementar políticas transversais e positivas que permitam que esse direito seja uma realidade;
- b) promover uma mudança na cultura da organização que integre a igualdade nos seus atos de gestão;
- c) reduzir os desequilíbrios detetados e prevenir possíveis desequilíbrios no futuro.

Este Plano para a Igualdade, parte do autodiagnóstico, para planear e definir linhas de orientação para a concretização de ações em prol da igualdade.

1.2. Componentes de intervenção

No Plano para a Igualdade não estão identificadas as sete áreas estratégicas, 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 73 medidas facultativas e obrigatórias nas dimensões da igualdade acima mencionadas, contemplando os objetivos, as medidas de ação, as unidades(s) orgânica(s) responsável, com indicadores de resultado, metas, mas sem orçamento para cada medida. 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 de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

A EDIA propõe-se criar um Grupo de Trabalho para a Igualdade (GTI) com o objetivo de dinamizar e promover ações e atividades no âmbito da igualdade de género, proteção na parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. O GTI tem a responsabilidade de promover, acompanhar e avaliar a implementação do presente plano e compromete-se a revê-lo e/ou atualizá-lo, sempre que entender necessário, com a aprovação do Conselho de Administração. Anualmente produz um relatório onde conste informação respeitante às medidas implementadas que será divulgado na intranet da EDIA na área de Recursos Humanos e também na de Responsabilidade Social.

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 e a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir introduzir mudanças na empresa. Por conseguinte, um diagnóstico constitui uma atividade prévia à elaboração de um Plano para a igualdade propriamente dito, por contraposição a uma medida propriamente dita.
3. No plano não existe referência à caracterização por categorias profissionais na empresa, quer nos órgãos sociais quer do número de trabalhadores/as.
4. A metodologia e os instrumentos utilizados para a monitorização do Plano, são elementos essenciais pois permitem os ajustamentos necessários ou para reforçar as medidas que assim o exijam. A empresa EDIA, necessita de 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.
5. A empresa não apresenta qualquer medida a ser implementada na empresa, seja ela obrigatória ou não, conforme a 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.*

Cumpra realçar duas medidas: *“Elaboração e adoção de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho” e a “Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, caso tenha conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, a empresa instaure procedimento disciplinar”* (artº 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 EDIA:

- 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 se deve basear na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, centrar-se nas áreas estratégicas da organização e 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/quiao_planos_para_a_igualdade.html.

- As medidas contempladas no Plano para a Igualdade devem ser operacionais, mensuráveis e necessitam de requisitos essenciais, tais como: objetivo(s), medida(s), a equipa responsável pela implementação, a calendarização e os indicadores de resultados, deverá igualmente incluir, o orçamento para cada medida e as metas a alcançar que correspondam às necessidades identificadas do respetivo diagnóstico.
- A EDIA, apresentou no seu plano a informação sobre as medidas afetas às áreas estratégicas e domínios na igualdade de género, com os objetivos estratégicos, as medidas, as metas, a calendarização, responsável(eis), os indicadores de resultado para cada medida e falta a referência ao orçamento. Assim, recomenda-se aplicação da Matriz do Guião, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
- A monitorização e a avaliação do Plano para a Igualdade consistem em etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir-se correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, recomenda-se que utilize a segunda Matriz do Guião para a monitorização e avaliação do Plano, que 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.