

## RECOMENDAÇÃO Nº 22/CITE/2021

**Nome da entidade:** FAGAR-Faro, Gestão de Águas e Resíduos, E.M.

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade da FAGAR-Faro, Gestão de Águas e Resíduos, E.M.

### **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 FAGAR-Faro, Gestão de Águas e Resíduos, E.M.

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

### **1. Diagnóstico**

A FAGAR, refere no plano para a igualdade ter procedido à aplicação da matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa. Esta matriz, inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias que permite a 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. Objetivos**

O plano para a igualdade tem como objetivo a promoção, fortalecimento e desenvolvimento da igualdade entre homens e mulheres no âmbito das atividades desenvolvidas pela FAGAR, designadamente:

- a) Garantir uma efetiva igualdade entre mulheres e homens no acesso ao emprego e condições de trabalho;
- b) Promover uma representação equilibrada de homens e mulheres em todos os setores, nos cargos de chefia e direção;
- c) Promover uma consciencialização para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- d) Promover formação sobre a igualdade de género para todos os trabalhadores e trabalhadoras.

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

No plano para a igualdade estão identificadas sete áreas estratégicas de atuação: 1) Missão e estratégia, missão, visão e valores da empresa; 2) Igualdade no acesso ao emprego; 3) Formação inicial e contínua; 4) Igualdade nas condições de trabalho; 5)

Proteção da parentalidade; 6) Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e 7) Prevenção da prática de assédio no local de trabalho, contemplando 34 medidas, com objetivos estratégicos, indicadores de resultado, metas, recursos humanos e financeiros, identificação da equipa responsável pela implementação das medidas e não apresenta sua calendarização.

### **1.3. Calendário de execução**

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

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

No plano para a igualdade, está previsto um acompanhamento sistemático, no sentido de monitorizar a eficácia das ações e o cumprimento dos objetivos, identificando potenciais melhorias ou novas medidas a implementar. A FAGAR, constituiu um grupo de trabalho para assegurar a implementação e a monitorização das medidas, a fazer trimestral e anualmente.

## **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. No Plano para a Igualdade apresentado pela FAGAR, é mencionado ter sido realizado um diagnóstico com base na Matriz de apoio ao diagnóstico.
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. Por conseguinte, um diagnóstico constitui uma atividade prévia à elaboração de um Plano para a Igualdade propriamente dito, e não a uma medida propriamente dita.
3. Na caracterização por categoria profissional da FAGAR, verificou-se que existem mais homens nos cargos de administração, direção e chefias intermédias, bem como noutras categorias profissionais, o que evidencia um manifesto desequilíbrio de género na representação entre mulheres e homens, que importa corrigir.
4. A metodologia e os instrumentos utilizados para a monitorização do Plano são elementos essenciais, pois permitem os ajustamentos necessários e/ou o reforço das medidas que assim o exijam.
5. Das 34 medidas, 11 são medidas obrigatórias que visam o cumprimento da lei, a saber:

### **Dimensão igualdade no acesso ao emprego:**

- Medida 9 - Recrutamento e seleção por forma a especificar a necessidade de uma linguagem inclusiva sem qualquer restrição ou identificação do género da realização de anúncios de recrutamento (n.º 3 do art.º 30.º do Código do Trabalho).

#### **Dimensão formação inicial e contínua:**

- Medida 7 - Formação/ações de sensibilização e de informação junto dos trabalhadores acerca das medidas e objetivos do plano para a igualdade entre mulheres e homens (alínea b) do art.º 130.º do Código do Trabalho).
- Medida 12 - Realização de ações de formação às chefias responsáveis pela avaliação de desempenho sobre a igualdade e não discriminação (alínea b) do art.º 130.º do Código do Trabalho).

#### **Dimensão igualdade nas condições de trabalho:**

- Medida 11 - Incluir na metodologia de avaliação de desempenho ponderações quantitativas e qualitativas, aplicadas da mesma forma para funções desempenhadas por homens e mulheres (n.º 5 do art.º 31.º do Código do Trabalho).
- Medida 16 - Elaboração de tabelas salariais (n.º 1 do art.º 31.º do Código do Trabalho).

#### **Dimensão proteção na parentalidade:**

- Medida 18 - Incentivar os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso da licença parental inicial nos moldes previstos na lei – comunicação interna (art.º 40º do Código do Trabalho).
- Medida 20 – Avaliar a pertinência de estabelecer como regra a contratação para substituição temporária para trabalhadores/as em licença de parentalidade (alínea a) do n.º 2 do art.º 140º do Código de Trabalho).
- Medida 21 – Incentivar os trabalhadores e as trabalhadoras na utilização das dispensas no domínio da parentalidade superior às previstas por lei (art.º 45º, art.º 46º, art.º 47º, art.º 58º, 59º e art.º 60º do Código do Trabalho).
- 

#### **Dimensão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal:**

- Medida 27 - Avaliar o desenvolvimento de medidas internas que permitam a utilização de horário flexível (ex. banco de horas) com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (art.º 56 e 57º do Código do Trabalho).
- Medida 31 - Aplicação do regime de teletrabalho na empresa para trabalhadores/as com filhos com idade até 3 anos (arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho).

### **Dimensão Prevenção da prática de assédio no trabalho:**

- Medida 33 – Avaliar qual a melhor metodologia de reparação de danos a vítima prática de assédio e integrar no procedimento (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 FAGAR:

- 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 género discriminatórios de um dos sexos, pelo que se deve basear 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 que o equilíbrio na situação entre mulheres e homens na organização seja alcançado.
- 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).
- 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, deverá igualmente incluir o orçamento para cada medida, bem como as metas a alcançar, que correspondam às necessidades identificadas do respetivo diagnóstico.
- Além de a empresa FAGAR, apresentar um conjunto de medidas que refletem a sua preocupação para inverter em situações de assimetria de género, importa referir que a FAGAR é uma empresa certificada pelo sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, com vista a promover políticas e boas práticas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos seus trabalhadores e trabalhadoras.
- 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 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 a 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<sup>as</sup>. 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.**