

## RECOMENDAÇÃO Nº 1/CITE/2021

**Nome da entidade:** EDP, S.A.

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade da EDP, 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 EDP, S.A.

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

O Plano para a Igualdade da EDP correspondente ao período de 2020 a 2021 surge na sequência da legislação em vigor.

#### **1.1 Diagnóstico**

A EDP é uma empresa que promove a igualdade de género e a diversidade no grupo EDP, junto dos seus trabalhadores/as, assim como nos vários locais onde se encontra.

A EDP tem feito um grande investimento para promover o equilíbrio de género, tem cerca de 25% de mulheres, face ao sector de atividade e por este ser tradicionalmente masculino. A representação de mulheres em posições de liderança registou-se num aumento de 4 pontos percentuais de 21%, em 2014, para 25%, em 2020.

A EDP argumenta que esta evolução resulta do investimento da EDP na promoção incorporação de uma Cultura Diversidade & Igualdade.

Assim, a EDP desenvolveu os seguintes procedimentos para elaboração do diagnóstico:

- Recolha e análise de dados quantitativos e qualitativos associados à igualdade de género;
- Avaliação da perceção dos colaboradores/as sobre as políticas e as práticas de igualdade de género;
- Análise de equidade salarial interna, tendo em conta a Lei nº 60/2018, de 21 de agosto;
- *Benchmark* nacional e internacional, fundamental para posicionar EDP face a organizações de contextos semelhantes;
- Realização de *focus group* com elementos da *Task Force* para a Igualdade Género na EDP.

O Plano para a Igualdade da EDP, não apresenta um diagnóstico atualizado sobre a situação de mulheres e homens na EDP, termos de igualdade de género, nomeadamente no que respeita à caracterização dos recursos humanos.

## 1.2 Objetivos

A EDP promove a igualdade de direitos, de liberdades e garantias, de oportunidades e de reconhecimento entre homens e mulheres e potencia conhecimentos e competências e motivação junto dos/as trabalhadoras/as, promovendo um bom ambiente de trabalho e motivação na retenção de talento e produtividade.

O Plano para a igualdade enquadra-se nos compromissos da *“Riding the waves of inclusion”*, que tem por objetivo a promoção da diversidade e de uma cultura mais inclusiva.

A EDP pretende implementar e divulgar as medidas adotadas, nos termos do Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho.

Os acionistas da EDP deliberaram eleger novos membros para os órgãos de administração e fiscalização da Sociedade para o triénio 2018-2020, de forma a salvaguardar uma representatividade de 20% de mulheres para o Conselho de Administração Executivo e para o Conselho Geral e de supervisão.

Com o intuito de alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo, e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, a EDP aprovou e implementou normativos, políticas, procedimentos e mecanismos internos ao longo dos anos.

A EDP assume-se pioneira na promoção da igualdade de género no mercado português, promovendo políticas e boas práticas que garantam a igualdade de oportunidades e valorizando o papel de ambos os sexos.

A EDP é membro do Fórum iGen, desde 2013, assumindo o compromisso de reforçar as políticas e as estratégias para a igualdade de género quer interna, quer externamente.

## 1.3 Componentes de Intervenção

No Plano, foram identificados sete eixos estratégicos de intervenção em matérias de igualdade de género, permitindo intervir em diversas dimensões da igualdade, nomeadamente:

- Estratégia, Missão e Valores;(40)
- Igualdade no acesso ao emprego;(20)
- Formação Inicial e Continua;(14)
- Igualdade nas condições de trabalho;(30)
- Proteção na parentalidade;(38)
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal;(55)
- Prevenção da pratica de assédio no trabalho (13)

Para estas sete áreas de intervenção estão previstas múltiplas e diversas medidas, com os respetivos objetivos estratégicos, mas com ausência de outros elementos essenciais,

os recursos humanos e recursos financeiros, os indicadores de processo, metas, orçamento e a sua calendarização.

#### **1.4 Calendário de Execução**

O período de vigência do presente Plano corresponde ao período de 2020/2021. A EDP elaborou na matriz do Plano todas as medidas, sejam as anteriores de continuidade, sejam as que estão em curso. Deste modo, não delimita necessariamente o período de tempo consignado pelo Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, sublinha-se que os Planos para a Igualdade devem ter uma periodicidade anual (art.º 3.º do referido diploma legal).

#### **1.5 Acompanhamento e Avaliação**

As medidas previstas no plano são monitorizadas e avaliadas periodicamente pela EDP, de forma a assegurar o seu cumprimento e identificar oportunidades de melhoria. Este acompanhamento é assegurado pela equipa D&I – Inclusion Office da People experience unit, em conjunto com outras áreas transversais de suporte ao negócio e especialização nas diversas áreas da empresa.

## **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 nºs 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 presente Plano para a Igualdade, a EDP faz a apresentação de uma multiplicidade de dados concretos, fruto de análises diagnósticas internas e prevaletentes na empresa.
2. Antes da implementação de um Plano para a Igualdade, é fundamental elaborar um correto 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/ou introduzir mudanças.
3. O Plano apresentado, reflete a carência de requisitos essenciais, nomeadamente a alocação dos meios humanos específicos envolvidos na implementação das medidas, bem como da tipologia do orçamento envolvido na implementação das mesmas, os indicadores de resultado e as metas. Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das atividades e a mudança para a promoção da igualdade de género na empresa.
4. Não há indicação da utilização da metodologia e instrumentos para a monitorização do Plano para a Igualdade Anual, elementos esses, que se revestem de extrema importância, pois permitem os ajustamentos necessários ou para reforçar as medidas que assim o exijam.
5. As medidas previstas, visam na sua maioria o cumprimento da lei, sendo que as medidas que constam na matriz de apoio à elaboração do Plano, referem-se a datas

anteriores e outras que ainda se encontram a decorrer. Neste sentido, destaca-se algumas das medidas que foram previstas para o intervalo correspondente ao período (2020/2021) que nos parecem de acordo com as Boas Práticas, e que vão no sentido do cumprimento da legislação em vigor, a saber:

### **01 – Estratégia Missão Valores**

Medida 20 - “Apoio do projeto Promova, desenvolvido no âmbito de um Projeto Pré-definido PDP do programa de “Conciliação e Igualdade de Género”, financiado pelo EEAgants e inspirado no Projeto Promociona da CEOE – confederação empresarial espanhola e será implementado em parceria com a Nova SBE, através do apoio á participação de trabalhadoras da ED, na qualidade de participantes ou mentoras no programa”;

Medida 23 - “Realização da semana da Diversidade, uma iniciativa de carácter anual, que promove a partilha de conhecimento na organização”;

Medida 26 - “Promoção de ações de sensibilização sobre temáticas relacionadas com conciliação, diversidade e igualdade”;

Medida 27 - “Criação de uma caixa de email para sugestões e reclamações no âmbito de medidas de conciliação e equilíbrio pessoal e profissional”;

Medida - 33 “Promoção de um evento com entidades fornecedoras EDP, no sentido de sensibiliza-los e envolve-los numa cultura de conciliação e igualdade”;

### **02 – Igualdade no Acesso ao Emprego**

Medida 1 - “Política de Diversidade e inclusão do Grupo EDP, que garante a igualdade de género no processo de recrutamento”, previsto no CT;

Medida 14 - “Publicitação e verificação de todos os anúncios de ofertas de emprego e outras formas ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contem, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo” decorre do Código do Trabalho;

Medida 6 - “Inclusão de módulos de prevenção “enviesamento inconsciente” nos programas formativos da Escola de Desenvolvimento de Diretivos que desenvolvem cursos dirigidos a colaboradores com responsabilidade de gestão de equipas” ( nº 1, nº2 e nº 4 do art.º do Código do Trabalho) Consultar Parecer nº 10/CITE/91, - art.º 32º do Código do Trabalho, - alínea a) do nº 2 do art.º 24º do Código do Trabalho - alínea c) do nº 3 do art.º 106 do Código do Trabalho - nº 5 do art.º 106º do Código do Trabalho);

Medida 13 - “Procedimento interno para que em ações de formação dirigida a profissão exercida predominantemente por pessoas de um dos sexos seja concedida, sempre que se justifique (...) do sexo com menor representação”.

### **03 – Igualdade nas Condições de Trabalho**

Medida 21 - “Projeto para desenvolvimento de planos de redução do “pay gap”, incluindo a dimensão de género, de forma a criar medidas que permitam garantir a equidade interna”;

### **04 – Proteção na Parentalidade**

Medida 15 - “Criação e implementação de procedimento interno que assegura que os trabalhadores homens que foram pais em situação passível de aplicação da medida gozam a licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro”, decorre do CT;

Medida 32 - “Procedimento interno que assegura que a EDP respeita o direito à formação para reinserção profissional de trabalhador após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica”;

Medida 37 - “Criação e Implementação de procedimento interno que assegure que a sociedade cumpre o disposto no artigo 63º do CT, solicitando parecer prévio à CITE para despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador em gozo de licença parental”;

Medida 38 - “Criação e implementação de procedimento interno que assegure que EDP respeita o direito dos trabalhadores com responsabilidades familiares a trabalho a tempo parcial”;

Medida 8 – “Criação e implementação de procedimento interno que assegure que EDP confere o direito de indemnização à vítima de prática de assédio”;

Medida 9 – “Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a Sociedade garante que o ou a denunciante e as testemunhas por si indicadas não são sancionadas disciplinarmente a menos que tenham atuado com dolo”.

### **III - Recomendações**

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

- Para que o Plano seja um documento estratégico para a empresa, recomenda-se que integre informação estruturada sobre o diagnóstico à empresa em matéria de igualdade de género e seus resultados, pois um 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 e 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/quiao\\_planos\\_para\\_a\\_igualdade.html](http://cite.gov.pt/pt/acite/quiao_planos_para_a_igualdade.html).
- Apesar da EDP não ter apresentado o diagnóstico, elencou-nos um conjunto de medidas que refletem a sua preocupação para inverter situações de desequilíbrio nas questões de assimetria de género.

- Recomenda-se que se indique claramente se o Plano que neste ano se apresenta surge na sequência de um anterior Plano, correspondendo assim a uma planificação anual das ações, que pretendem responder às necessidades identificadas.
- As medidas contempladas no Plano devem ser operacionais e mensuráveis. Embora o Plano contenha os requisitos essenciais “Objetivos Estratégicos” e as “Medidas”, deverá incluir:
  - recursos humanos envolvidos na implementação das medidas
  - serviços responsáveis pela implementação das mesmas,
  - orçamento para cada medida,
  - metas a alcançar,
  - indicadores de resultados e impacto esperado relativamente a cada ação,
  - calendarização prevista quer para a implementação das medidas, quer para a monitorização que permitirá a avaliação das mesmas.

Consequentemente, a enunciação objetiva e mensurável do resultado que se espera conseguir com a implementação de cada ação é essencial no processo de construção de um Plano para a Igualdade eficaz, que corresponda às necessidades identificadas no diagnóstico.

- A monitorização e a avaliação do Plano 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, sugere-se que se defina um sistema de monitorização e avaliação do Plano, com indicação da metodologia e instrumentos a utilizar. Podem ser identificados os riscos inerentes à execução de uma medida, bem como os seus procedimentos de atuação caso tal ocorra em sede de monitorização ou de avaliação.
- As medidas previstas no Plano, que visam o cumprimento da lei, deverão ser implementadas com maior celeridade, pelo que deveriam constar como medidas prioritárias, a implementar a curto prazo.
- De salientar 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 da empresa. Assim, a monitorização, irá avaliar os efeitos das medidas para que estas possam ser alcançadas ou ajustadas.
- A redação do Plano deve utilizar uma linguagem inclusiva, que reflita a realidade na empresa e permita igual visibilidade das mulheres e dos homens na empresa. Recomenda-se a utilização de forma dupla, quando se está a referir a mulheres e a homens que trabalham na organização, a utilização da terminologia “trabalhadores e trabalhadoras” ou trabalhadores/as e não “colaboradores e colaboradoras” ou

colaboradores/as” é chamado o “masculino padrão” ou o “falso neutro”, que efetivamente torna às mulheres uma invisibilidade na linguagem, e hierarquiza as relações de género, colocando as mulheres numa posição subalterna à dos homens.

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.**