



Companhia das Lezírias
desde 1836

PLANO PARA A IGUALDADE

2022

NOVEMBRO DE 2021

A desigualdade de género é a grande injustiça da nossa época e o maior desafio que enfrentamos em matéria de direitos humanos. No entanto, a igualdade de género oferece soluções para alguns dos problemas mais intratáveis dos nossos tempos.

António Guterres, Secretário Geral das Nações Unidas
3 de março de 2020

ÍNDICE

1. ENQUADRAMENTO	3
2. OBJETIVOS DO PLANO	5
3. MISSÃO, VISÃO E VALORES	6
4. CARACTERIZAÇÃO	7
5. RESULTADOS DO DIAGNÓSTICO	11
6. MEDIDAS IMPLEMENTADAS EM 2021	13
7. MEDIDAS A IMPLEMENTAR/CONTINUAR EM 2022	14
8. AVALIAÇÃO, ACOMPANHAMENTO E REVISÃO	15

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Distribuição do emprego por género	7
Gráfico 2 – Distribuição por idades	8
Gráfico 3 – Distribuição por Cargos por género.....	9
Gráfico 4 –Distribuição das Remunerações médias (incluindo dirigentes)	10
Gráfico 5 – Distribuição das Remunerações médias (excluindo dirigentes).....	10
Gráfico 6 –Distribuição por Qualificações.....	10
Gráfico 7 –Existem situações de desigualdades entre homens e mulheres na CL?.....	11
Gráfico 8 – A representação dos dois géneros, nas profissões existentes na CL, encontra-se equilibrada?.....	11
Gráfico 9 – Considera que os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos na CL têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?	12
Gráfico 10 – A CL encara de modo igual o exercício dos direitos à assistência familiar por parte de trabalhadores e trabalhadoras?.....	12

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição por Idades.....	8
---	---

1. ENQUADRAMENTO

A igualdade de género traduz-se na igualdade de direitos e liberdades para iguais oportunidades de participação, reconhecimento e valorização de homens e de mulheres, em todos os domínios da vida pública e privada. A igualdade e a não discriminação constituem direitos humanos fundamentais e pilares básicos numa sociedade justa e com um futuro sustentável.

A promoção da igualdade entre homens e mulheres, aspeto essencial da dignidade da pessoa humana e de cidadania, constitui uma das tarefas fundamentais do Estado, prevista na alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), reforçada por vários princípios constitucionais, entre os quais o princípio da igualdade previsto no art. 13.º da CRP, que expressa o seguinte:

- 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*
- 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.*

No que se refere ao acesso ao emprego e no trabalho, o princípio da igualdade e da não discriminação encontra-se consagrado no Código do Trabalho (art. 24.º):

O/A trabalhador/a ou candidato/a a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado/a, beneficiado/a, prejudicado/a, privado/a de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

E respeita, designadamente:

- A critérios de recrutamento e seleção e a condições de contratação, independentemente do setor de atividade e do nível hierárquico;
- À progressão na carreira;
- Ao acesso à formação;
- À garantia da igualdade salarial;
- À participação plena e efetiva e em estruturas de representação coletiva;
- À parentalidade e proteção à família.

As organizações socialmente responsáveis assumem, cada vez mais, a promoção da igualdade de género e da conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal, integrando na sua gestão políticas e práticas nestes domínios. Neste contexto, os planos para a igualdade têm como objetivo alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres e, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo, e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, estabelecendo metas concretas no curto, médio e longo prazos.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março de 2012, veio determinar a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do Setor Empresarial do Estado, de um plano para a igualdade, tendente a alcançar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminar as discriminações e facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Esta obrigatoriedade foi reforçada pelo Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, que aprovou o regime jurídico do Setor Público Empresarial, determinando que:

“As empresas públicas devem prosseguir objetivos de responsabilidade social e ambiental, a proteção dos consumidores, o investimento na valorização profissional, a promoção da igualdade e da não discriminação, a proteção do ambiente e o respeito por princípios de legalidade e ética empresarial.” (art. 49.º)

“As empresas públicas adotam planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.” (art. 50.º, n.º 2).

A política legislativa neste âmbito tem vindo a densificar-se com a publicação de outros normativos legais, nomeadamente:

- Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, que adota medidas tendo em vista a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens, e ainda um conjunto específico de medidas destinadas a identificar situações de discriminação negativa entre géneros e a combater as desigualdades identificadas;
- Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, nos termos da qual as entidades do Setor Público Empresarial estão obrigadas, desde 1 de janeiro de 2018, a garantir que a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização não seja inferior a 33,3%;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, que aprovou a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual»;
- A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor;
- O Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina nomeadamente os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do Setor Público Empresarial e a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais.

2. OBJETIVOS DO PLANO

Tendo presente a importância do tema da Igualdade, e que as empresas, nomeadamente as do Setor Empresarial do Estado, têm que assumir compromissos nesta matéria, incorporados nos seus valores e formas de atuação, a Companhia das Lezírias, S.A., no sentido de demonstrar o seu compromisso na definição, desenvolvimento e melhoria contínua de políticas e práticas neste domínio, apresenta o seu Plano para a Igualdade para 2022, tendente a 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, ajustado à realidade da empresa, e tendo boas práticas laborais como referência.

O Plano para a Igualdade, aplicável aos colaboradores/as da Companhia das Lezírias, S.A., abrange as dimensões obrigatórias contempladas no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 17 de junho, que são as seguintes:

- Igualdade no acesso ao emprego;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Igualdade remuneratória;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar.

O plano abrange ainda as seguintes áreas:

- Estratégia, missão e valores;
- Formação inicial e contínua.

3. MISSÃO, VISÃO E VALORES

A Companhia das Lezírias, SA (CL) é a maior exploração agropecuária e florestal existente em Portugal, sendo o seu capital detido na totalidade pela PARPÚBLICA – Participações Públicas, (SGPS), S.A.. Integra o Setor Empresarial do Estado (SEE), cujo regime jurídico foi aprovado pelo Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro (RJSPE – Regime Jurídico do Setor Público Empresarial), fazendo parte de um conjunto de pessoas coletivas de natureza pública, sujeitas a um regime de direito privado, fundamentalmente regido pelo direito aplicável às sociedades comerciais, embora regulado, em aspetos particulares, pelo RJSPE, no que se refere a situações especiais, nomeadamente em termos da prestação de informação e do controlo.

É preocupação da Companhia das Lezírias promover as melhores e mais adequadas práticas de gestão de todos os ativos materiais, imateriais e humanos que constituem o vasto património natural e histórico da empresa, com quase 200 anos, em alinhamento com os mais altos padrões éticos e legais, designadamente em matéria de igualdade de género, promotoras de transparência integridade e equidade.

Missão

A Companhia das Lezírias tem como missão articular rentabilidade económico-financeira com sustentabilidade ambiental e social, numa lógica de competitividade acrescida, responsável e de qualidade.

Valores e Visão

De acordo com os valores que pautam a atuação da CL e que estão internalizados na cultura organizacional, dos quais destacamos:

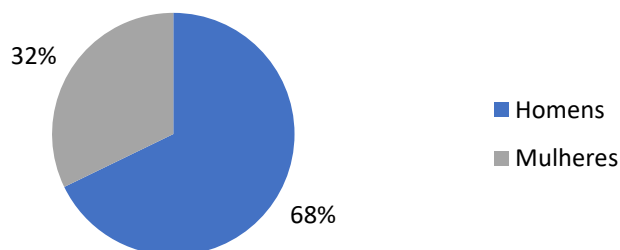
Orgulho, Competência, Serviço Público, Biodiversidade, Sustentabilidade;

A Companhia das Lezírias tem como visão ser uma empresa de referência no seu setor de atividade, focada na Terra, no Homem e na Natureza, para potenciar saberes e competências relacionais.

4. CARACTERIZAÇÃO

A Companhia das Lezírias desenvolve as suas atividades nos setores agroflorestal e pecuário, nos quais, tradicionalmente, se verifica uma predominância de mão-de-obra masculina, pelo que o gráfico 1 evidencia uma natural desproporção no que se refere à distribuição por género, representando os homens 68% do total da organização e as mulheres 32%, num universo de 87 trabalhadores/as (dados reportados a 30 de setembro de 2021).

Gráfico 1 – Distribuição do emprego por género



Relativamente à distribuição por idades, representada na tabela 1, verifica-se algum desequilíbrio. 54% das mulheres tem uma idade igual ou superior a 50 anos e 25% encontra-se no grupo etário com mais de 60 anos. Quanto aos homens, 57% têm uma idade inferior a 50

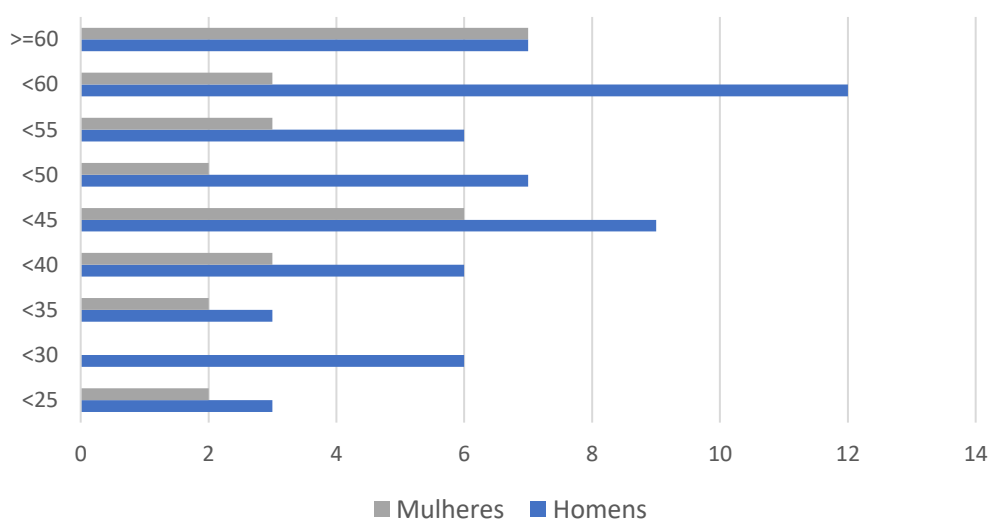
anos. Verifica-se uma média etária ligeiramente mais elevada nas mulheres (48 anos) comparativamente com a dos homens (46 anos).

Tabela 1 – Distribuição por Idades

Escalões	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
≤25	3	2	5%	7%
26<30	6	0	10%	0%
31<35	3	2	5%	7%
36<40	6	3	10%	11%
41<45	9	6	15%	21%
46<50	7	2	12%	7%
51<55	6	3	10%	11%
56<60	12	3	20%	11%
≥60	7	7	12%	25%
	59	28		

Média	46	48
-------	----	----

Gráfico 2 – Distribuição por idades

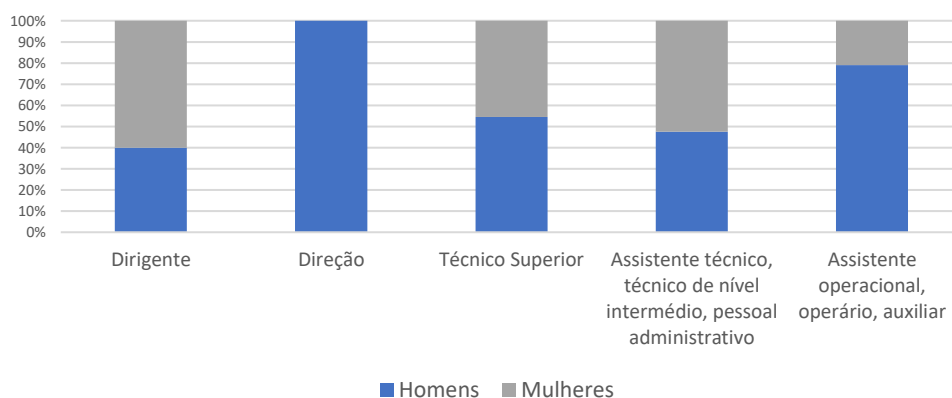


Quanto à distribuição dos/as trabalhadores/as por cargos, representada no gráfico seguinte, destacam-se os seguintes aspetos:

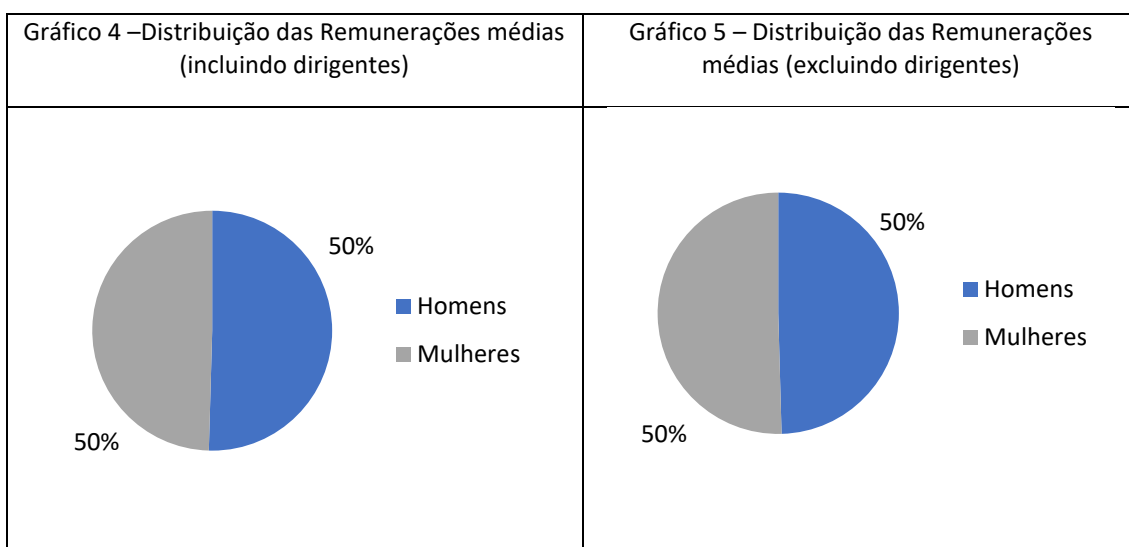
- i. 67% dos cargos de dirigentes superiores (órgão de administração) são ocupados por mulheres, cumprindo a proporção de pessoas de cada sexo que não pode ser inferior a 33,3 % (n.º 1 do art. 4.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto);

- ii. No órgão de fiscalização (Conselho Fiscal), essa proporção é de 33,3%, cumprindo também a percentagem definida no n.º 1 do art. 4.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto);
- iii. Nos cargos de direção intermédia atualmente não existe representação do género feminino;
- iv. 45% dos cargos de técnicos superiores são ocupados por mulheres e 55% por homens;
- v. Os cargos ao nível técnico intermédio, bem como de pessoal administrativo são ocupados maioritariamente por mulheres (52%);
- vi. No desempenho de funções ao nível operacional, que habitualmente requerem um perfil de robustez física exigente, verifica-se uma predominância de homens (79%).

Gráfico 3 – Distribuição por Cargos por género

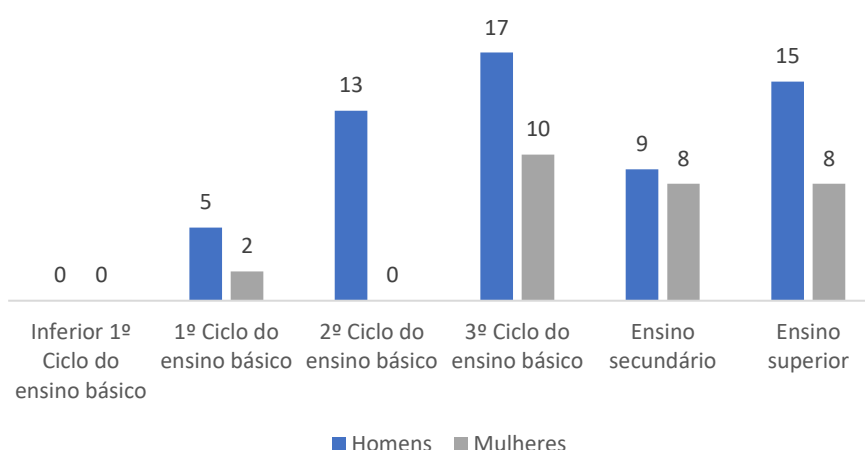


Conforme evidenciam os gráficos 4 e 5 seguintes, quanto à distribuição das remunerações pagas em 2021, por sexo, verificamos que na CL a percentagem da remuneração total auferida pela totalidade das mulheres, independentemente de se considerar os/as dirigentes, é equiparada à percentagem da remuneração total auferida pelo conjunto dos homens.



No que se refere às qualificações, cuja distribuição está representada no gráfico 6, verifica-se que 26% dos/as trabalhadores/as possuem formação superior. De um total de 28 mulheres, 29% têm formação o nível do ensino superior, enquanto nos homens essa percentagem é 25%. Num total de 59 homens, 63% têm formação ao nível do 3.º ciclo do ensino básico ou inferior, o que está associado à predominância do desempenho de funções de carácter operacional. Relativamente às mulheres esta percentagem é 37%.

Gráfico 6 – Distribuição por Qualificações



5. RESULTADOS DO DIAGNÓSTICO

De acordo com o Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade, foi realizado o diagnóstico interno, efetuado através de um questionário enviado a todos/as trabalhadores/as da Companhia das Lezírias, baseado na matriz de apoio ao diagnóstico que consta do referido Guião.

Dos/as 82 trabalhadores/as questionados/as, responderam 74, o que corresponde a uma taxa de resposta de 90%, bastante satisfatória, podendo os dados ser considerados representativos.

Considerando a informação obtida pelas respostas ao questionário, no que respeita à situação atual da empresa em matéria de igualdade entre homens e mulheres e não discriminação, os gráficos 7, 8, 9 e 10 destacam os aspetos de carácter mais geral. Foi ainda constatada uma evolução positiva face aos resultados obtidos no ano anterior, o que reflete o esforço da organização no domínio da promoção da igualdade de género e de conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal.

Gráfico 7 –Existem situações de desigualdades entre homens e mulheres na CL?

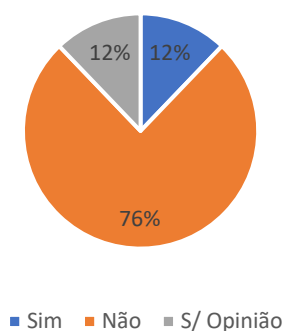


Gráfico 8 – A representação dos dois géneros, nas profissões existentes na CL, encontra-se equilibrada?

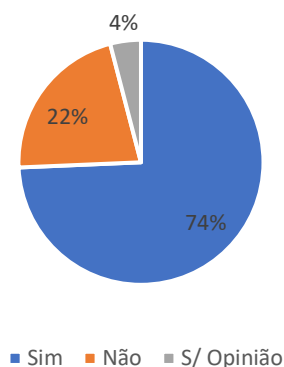


Gráfico 9 – Considera que os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos na CL têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo?

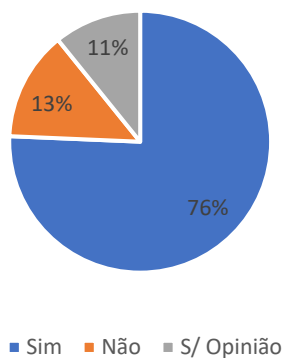
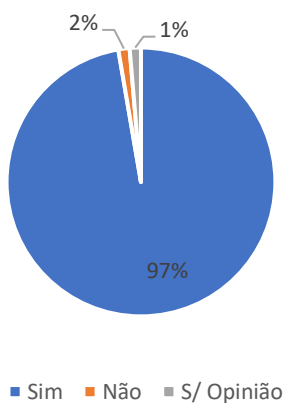


Gráfico 10 – A CL encara de modo igual o exercício dos direitos à assistência familiar por parte de trabalhadores e trabalhadoras?





6. MEDIDAS IMPLEMENTADAS EM 2021

Em março de 2021 foi constituído o Comité para a Igualdade (CI), composto por dois elementos do sexo feminino e um do sexo masculino. Dois elementos pertencem a dois Departamentos da empresa e o outro elemento é membro do Conselho de Administração, que preside. Este Comité tem como responsabilidade promover a implementação, avaliação e acompanhamento do presente plano, propondo ao órgão de gestão a sua revisão sempre que necessário, nomeadamente na sequência de alterações legais.

Para além desta medida, foram e serão até ao final do ano 2021, implementadas as seguintes:

Dimensão	Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Metas	Observações da empresa
Estratégia, missão e valores	Promover a divulgação e implementação do Plano de Igualdade na organização e referenciar o mesmo nos instrumentos de relato societário e não financeiro	i. Assegurar a implementação do Plano de Igualdade e a sua divulgação no site da empresa	Administração	Departamento Administrativo e Financeiro	Não envolve custos específicos	Divulgação pública do PI nos vários instrumentos de relato não financeiro (relatório de governos societário; relatório de sustentabilidade) e site	Divulgação pública do PI nos vários instrumentos de relato não financeiro (relatório de governos societário; relatório de sustentabilidade) e site	
Formação inicial e contínua	Promover uma cultura de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho	Ações de sensibilização sobre temas relacionados com a igualdade de género	Todos os Departamentos	Departamento Administrativo e Financeiro	1.500€	Inclusão do tema e de pessoas abrangidas/formadas	Ação de formação específica	
Igualdade no acesso a emprego	Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo entre homens e mulheres	Sensibilizar os responsáveis pelos processos de recrutamento para o não enviesamento de género	Todos os Departamentos	Departamento Administrativo e Financeiro	Não envolve custos específicos	Número de pessoas abrangidas	Todos os responsáveis por processos de recrutamento	
Igualdade nas condições de trabalho	i. Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa ii. Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	i. Assegurar uma representação mínima de cada sexo no órgão de administração ii. Implementação do processo de Avaliação de Desempenho	Administração	Todos os Departamentos	Custo de implementação do processo de gestão do desempenho	i. Percentagem de representação de mulheres e homens no órgão de administração ii. Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência	i. A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3% ii. A implementar (1.ª fase) até ao final do ano 2021	O Conselho de Administração da CL é composto por 2 mulheres e 1 homem; O Conselho Fiscal é composto por 1 mulher e 2 homens
Igualdade remuneratória	Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Diagnóstico ao nível das retribuições base e complementares das mulheres e dos homens	Administração	Departamento Administrativo e Financeiro	Não envolve custos específicos	Relatório de diagnóstico	A realizar até ao final do ano 2021	
Proteção na parentalidade	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	i. Assegurar o gozo das licenças de parentalidade ii. Divulgação nas instalações da empresa de informação sobre legislação	Departamento Administrativo e Financeiro	Todos os Departamentos	Não envolve custos específicos	Medida implementada	i. Monitorizar os direitos versus o gozo efetivo ii. Manter informação atualizada	
Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Formas de flexibilização do trabalho, designadamente o recurso ao teletrabalho	Administração	Todos os Departamentos	Não envolve custos específicos	Número de trabalhadores/as abrangidos/as pela medida		



7. MEDIDAS A IMPLEMENTAR/CONTINUAR EM 2022

Dimensão	Objetivos	Medidas	Departamentos /Unidades responsáveis /Ponto focal	Departamentos /Unidades envolvidas /Ponto focal	Orçamento	Indicadores	Metas	Observações da empresa
Estratégia, missão e valores	Promover nos documentos formais da empresa a menção expressa à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens enquanto valor da empresa	i. Proceder à revisão dos documentos formais da empresa ii. Assegurar a implementação do Plano de Igualdade e a sua divulgação no site da empresa	Administração	Departamento Administrativo e Financeiro	Não envolve custos específicos	Missão e valores da empresa têm inscrito o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens, no ano de referência	A missão e os valores da empresa têm inscrito, até ao final do primeiro trimestre do ano 2022, o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	
Formação inicial e contínua	Promover uma cultura de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho	Ações de sensibilização sobre temas relacionados com a igualdade de género e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal	Todos os Departamentos	Departamento Administrativo e Financeiro	Não envolve custos específicos	Inclusão do tema e de pessoas abrangidas/formadas	Incluir no Plano Anual de Formação e alargar a carga horária e os temas face a 2021	
Igualdade no acesso a emprego	Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo entre homens e mulheres	Sensibilizar os responsáveis pelos processos de recrutamento para o não enviesamento de género	Todos os Departamentos	Departamento Administrativo e Financeiro	Não envolve custos específicos	Número de pessoas abrangidas	Todos os responsáveis por processos de recrutamento	
Igualdade nas condições de trabalho	i. Promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa ii. Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	i. Assegurar uma representação mínima de cada sexo no órgão de administração ii. Implementação do processo de Avaliação de Desempenho	Administração	Todos os Departamentos	Custo de implementação do processo de gestão do desempenho	i. Percentagem de representação de mulheres e homens no órgão de administração ii. Procedimento interno criado e implementado, no ano de referência	i. A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3% ii. A implementar em pleno até ao final do ano 2022	O Conselho de Administração da CL é composto por 2 mulheres e 1 homem; O Conselho Fiscal é composto por 1 mulher e 2 homens
Igualdade remuneratória	Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Diagnóstico ao nível das retribuições base e complementares das mulheres e dos homens	Administração	Departamento Administrativo e Financeiro	Não envolve custos específicos	Relatório de diagnóstico	A realizar até ao final do ano 2022	
Proteção na parentalidade	Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras	i. Assegurar o gozo das licenças de parentalidade ii. Divulgação nas instalações da empresa de informação sobre legislação	Departamento Administrativo e Financeiro	Todos os Departamentos	Não envolve custos específicos	Medida implementada	i. Monitorizar os direitos versus o gozo efetivo ii. Manter informação atualizada	
Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Formas de flexibilização do trabalho, designadamente o recurso ao teletrabalho	Administração	Todos os Departamentos	Não envolve custos específicos	Número de trabalhadores/as abrangidos/as pela medida		



8. AVALIAÇÃO, ACOMPANHAMENTO E REVISÃO

O Comité para a Igualdade (CI) tem como responsabilidade promover a implementação, avaliação e acompanhamento do presente plano, propondo ao órgão de gestão a sua revisão sempre que necessário, nomeadamente na sequência de alterações legais. Deverá ainda propor a dinamização de ações que visem a introdução de boas práticas no âmbito da Igualdade de género e não discriminação, proteção na parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, em articulação com o Departamento que tem competências em matéria de gestão de Recursos Humanos e com a área de Sustentabilidade, no âmbito do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8 – Trabalho Digno e Crescimento Económico.