

## **ASSUNTO: Plano para a Igualdade Baía do Tejo – Análise Técnica**

Ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de julho, que regulamenta a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da Baía do Tejo.

### **ANÁLISE TÉCNICA DE PLANO PARA A IGUALDADE**

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

O Plano para a Igualdade da Baía do Tejo correspondente ao ano de 2020 surge na sequência da legislação em vigor.

#### **Diagnóstico**

Apesar de algumas medidas apresentadas já estarem em implementação não é explícito que tenha sido realizado o diagnóstico atualizado sobre a situação de mulheres e homens na Baía do Tejo, não sendo apresentada a caracterização global da empresa em termos de igualdade de género, nomeadamente no que respeita à caracterização de recursos humanos, tendo em vista a elaboração do presente Plano de Igualdade.

#### **Objetivos**

Não existe uma referência direta a um objetivo geral e ou objetivos específicos do presente Plano de Igualdade da *Baía do Tejo*.

#### **Componentes de Intervenção**

São identificadas nove áreas de intervenção em matérias de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente em diversas dimensões da igualdade, nomeadamente: Missão e valores da organização; Recrutamento e seleção de pessoal; Aprendizagem ao longo da vida; Remuneração e gestão de carreiras; Diálogo Social e participação de trabalhadores/as; Dever de respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho; Informação, Comunicação e imagem; Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; e Proteção na parentalidade e Assistência à família. Para estas nove áreas de intervenção estão previstas 16 medidas. Estão patentes os respetivos objetivos, recursos humanos e financeiros responsáveis pela implementação das medidas, indicadores de processo e indicadores de resultados, bem como a respetiva calendarização.

#### **Calendário de Execução**

O período de vigência corresponde a 2020.

## **Acompanhamento e Avaliação**

É apresentada a calendarização prevista para a realização de cada ação assim como estão previstos indicadores de processo e indicadores de resultado e ainda que seja feita referência a quem é responsável, e a alocação dos respetivos recursos humanos e recursos financeiros não se encontra refletido *um processo de acompanhamento de forma a serem monitorizadas a eficácia das ações, o cumprimento dos objetivos a implementar*”, bem como a metodologia de monitorização e avaliação das ações, nem é especificada a periodicidade prevista para tal avaliação.

## **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 de Igualdade apresentado pela Baía do Tejo não é feita menção a ter sido realizado diagnóstico à situação da empresa nos termos de igualdade entre o número de mulheres e de homens e assim das necessidades sentidas.

**2.** Antes da implementação de um Plano de 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 e a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir introduzir mudanças. 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.** O Plano apresentado carece 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; apesar de estarem contemplados indicadores de impacto não são definidas as metas esperadas.

Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das atividades e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.

**4.** Não há indicação da metodologia e instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, elementos esses que se revestem de extrema importância pois permitem os ajustamentos necessários ou para reforçar as medidas que assim o exijam.

**5.** Das 16 medidas 5 são medidas que visam o cumprimento da lei:

- A medida 3 “Criação de base de dados de candidatos/as desagregados/as por sexo”, (artº 32 do código do trabalho), e a medida 6 “Efetuar avaliação de satisfação de trabalhadores/as”. Poderão ser enquadradas enquanto instrumentos de apoio ao diagnóstico, revelando-se de particular interesse de forma a adequar as políticas de recursos humanos a implementar ou incrementar à salvaguarda do interesse dos /as trabalhado-

res/as. Assim sendo, considerando que estas são medidas que se enquadram na realização do diagnóstico constituem-se como uma etapa prévia à elaboração do PI, sendo por isso fundamental para a metodologia, e para a monitorização e da avaliação para a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças, um conhecimento em espiral;

- Medida 4 “Contemplar no Plano de formação anual formação para todos/as trabalhadores/as formação em IG” (art.º n.º 4 e n.º 5 do art.º 24.º do Código do Trabalho);
- Medida 5 “Revisão de carreiras e implementação de tabela salarial adequada no respeito pela Igualdade de género” (c) e d) art.º 24.º; n.º 5 e n.º 6 do art.º 31.º e art.º 270.º do Código do Trabalho);
- Medida 7 “Promoção de ações de formação interna para atualização do conhecimento”, se no objetivo que a enforma “Sensibilização dos trabalhadores/as para os normativos constantes do código de ética e conduta empresarial da organização” se se reportar às questões do Assédio (alínea k) do n.º 1 do art.º 127.º do Código do Trabalho);
- Medida 9 “Divulgação nos locais e pelos meios adequados a todos/as da legislação aplicável em IG” (art.º n.º 4 e n.º 5 do art.º 24.º do Código do Trabalho).

6. No presente Plano são contempladas medidas que, à luz do Programa 3 em Linha podem ser consideradas benefícios, que devem ser louvadas e incentivadas em prol do desenvolvimento de uma cultura organizacional positiva, saudável, conciliadora, sustentável.

- Medida 15 “Complemento do valor não participado compensando o trabalhador/a pelo valor não participado pelo SNS”;
- Medida 14 “Concessão de acesso sem custos para os beneficiários a um conjunto de atos médicos em unidade hospitalar ao abrigo de protocolo celebrado com a organização”;
- Medida 10 “Realização de iniciativa para filhos/as e netos/as de trabalhadores/as”;
- Medida 11 “Implementação da concessão de tolerância de ponto no dia de aniversário dos/as trabalhadoras”;
- Medida 12 “Implementação da concessão de tolerância de ponto no dia de aniversário dos/as filhos/as dos/as trabalhadoras até aos 18 anos”.

7. A calendarização das medidas apresentadas foi distribuída por valências com as datas de final ou início de ciclos, aludindo na sua maioria apenas ao ano no qual se prevê implementar cada uma, por conseguinte não é perceptível se existe uma precedência ou prioridades de execução.

### III - Recomendações

Face ao exposto, formulam-se as seguintes sugestões ao Plano para a Igualdade da Baía do Tejo:

- 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/guiao\\_planos\\_para\\_a\\_igualdade.html](http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html)

- Após a realização do devido diagnóstico, as medidas que venham a ser previstas num Plano e visem o cumprimento da lei deverão ser levadas a cabo com maior celeridade, constando como medidas prioritárias.
- Apesar da Baía do Tejo não ter partido do diagnóstico, apresentou-nos um conjunto de ideias 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 se apresenta surge na sequência de um anterior Plano, correspondendo assim a uma planificação anual de ações que pretendem responder a necessidades anteriormente identificadas.
- As medidas contempladas no Plano devem ser operacionais e mensuráveis. Embora o Plano contenha os requisitos essenciais “área de intervenção”, “medidas” e “calendarização”, deverá incluir:
  - objetivos estratégicos;
  - 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 e que corresponda cabalmente às necessidades identificadas através do 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-se 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.
- É importante ser referida a periodicidade prevista para a monitorização e avaliação do plano, uma vez que deste acompanhamento será possível fazer ajustamentos que provem ser necessários, bem como desenhar novas medidas que proporcionem a concretização dos objetivos visados.
- 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.
- É meritório que a redação do presente Plano contemple a utilização de linguagem inclusiva, que reflète a realidade dos recursos humanos existentes na organização, o que permite igual visibilidade a mulheres e homens. Deve ser preferida a utilização da forma dupla quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham numa organização, como seja a utilização da terminologia “trabalhadores e trabalhadoras” ou “trabalhadores/as” e “colaboradores e colaboradoras” ou “colaboradores/as” e não o chamado “masculino genérico” ou o “falso neutro”, que efetivamente torna as mulheres invisíveis na linguagem, e hierarquiza as relações de género, colocando as mulheres numa posição subalterna à dos homens.

Em face ao exposto, muito se agradece informação pertinente sobre o que V. Exas. entendam por conveniente.