

RECOMENDAÇÃO Nº 9/CITE/2021

Nome da entidade: APL – Administração do Porto de Lisboa, SA.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da APL – Administração do Porto de Lisboa, SA.

Enquadramento jurídico:

Ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da APL – Administração do Porto de Lisboa.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade 1. Diagnóstico

APL – Administração do Porto de Lisboa, SA (APL, SA), apesar de referir no plano para a igualdade que procedeu à aplicação da matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa, não refere os dados obtidos por essa via e que evidenciarão a informação sobre a situação das mulheres e dos homens naquela organização, designadamente se estariam, ou não, a ser cumpridos os preceitos legais nas diversas dimensões da igualdade entre mulheres e homens.

1.1. Objetivos

No plano para a igualdade, não existe uma referência ao objetivo geral e/ou a objetivos estratégicos para cada medida, que permita a intervenção ao nível da igualdade de género de forma abrangente e em diversas áreas e dimensões da igualdade.

O referido plano para a igualdade refere, no respetivo índice, um anexo designado de Plano de Ação. Contudo, o plano para a igualdade rececionado pela CITE não contém o referido Plano de Ação, referenciado no índice.

1.2. Componentes de intervenção

No plano para a igualdade, não foram identificadas as áreas de intervenção em matérias de igualdade de género, nem as dimensões da igualdade previstas no Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de julho. Do mesmo modo, não foram identificadas o conjunto de medidas específicas a aplicar no âmbito da intervenção em matérias de igualdade de género.

No plano para a igualdade, não se encontram identificados os elementos essenciais para a implementação do plano, tais como: os objetivos estratégicos das medidas, os indicadores de resultado, as metas, os recursos humanos e financeiros, a equipa responsável pela implementação das medidas e a respetiva calendarização. No plano para a igualdade, nos pontos 4.3 - Conteúdo e 4.4 - Monitorização, é referido que o plano de ação (em anexo) tem essa informação especificada. Contudo, o referido anexo - plano de ação não foi rececionado na CITE.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

No plano para a igualdade, não 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.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

- Não se sabe se o Plano para a Igualdade da APL, SA foi elaborado com base nos resultados de algum diagnóstico feito pela entidade à sua situação em termos de igualdade de género, pois apesar de assumirem a realização do diagnóstico e a utilização da matriz de apoio indicada pela CITE neste âmbito, não há informação sobre os resultados obtidos.
- Antes da implementação de um plano para a igualdade é fundamental fazer um correto diagnóstico da situação e das práticas da organização a nível da igualdade entre mulheres e homens, com vista à identificação dos pontos fortes e os pontos fracos a este respeito, permitindo a definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.
- No caso do Plano para a Igualdade da APL, SA, não há informação sobre a sua situação, nas diversas dimensões da igualdade de género, que fundamente a necessidade de intervir nos domínios de intervenção mencionados no Plano, desconhecendo-se a (real) situação da organização relativamente a cada um destes domínios.
- A calendarização para a implementação das medidas é inexistente.
- A identificação dos recursos necessários para a implementação das medidas é inexistente.
- Pela informação disponibilizada não é possível saber quais os pontos fracos da situação e das práticas da APL, SA ao nível da igualdade entre mulheres e homens, e nos quais seja necessário intervir para alcançar o equilíbrio entre mulheres e homens nesta organização.
- Menciona-se um conjunto de medidas a implementar, mas não se revela a identificação das mesmas, nem se evidenciam os elementos que permitem fundamentar a necessidade de intervir em áreas funcionais da organização, de forma a contrariar padrões de género discriminatórios de um dos sexos.

III – Recomendações:

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

- O Plano é um documento estratégico para a empresa, recomendando-se que integre informação estruturada sobre o diagnóstico à organização 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 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.
- Apesar da APL, SA, referir no plano para a igualdade que procedeu à aplicação da matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa, não refere os dados obtidos por essa via e que evidenciariam a informação sobre a situação das mulheres e dos homens naquela organização, bem como se estariam ou não a ser cumpridos os preceitos legais, nas diversas dimensões da igualdade entre mulheres e homens.
- Da aplicação do diagnóstico resultará a identificação de um conjunto de medidas que irão operacionalizar a intervenção que se afigurar necessária. As medidas, a contemplar no Plano para a Igualdade, deverão ser operacionais, mensuráveis e com os seguintes requisitos: objetivo(s), medida(s), a equipa responsável pela implementação, a respetiva calendarização e os indicadores de resultados. Deverá igualmente incluir o orçamento para cada medida, bem com as metas a alcançar, que correspondam às necessidades identificadas no respetivo diagnóstico.
- 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 que se utilize a 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.

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.