

## RECOMENDAÇÃO Nº 11/CITE/2021

**Nome da entidade:** APDL – Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA.

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade da APDL – Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, 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 APDL – Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA.

## I. Caracterização do Plano para a Igualdade

### 1. Diagnóstico

A APDL – Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA (APDL), assumiu que realizou uma autoavaliação às práticas de igualdade de género na empresa. Esta autoavaliação foi efetuada com base no “Guia de autoavaliação da igualdade de género nas empresas” desenvolvido pelo projeto “Diálogo Social e Igualdade nas empresas”, através da aplicação do questionário que integra o referido guia, a um grupo de 11 trabalhadores e trabalhadoras, representativos das diferentes categorias profissionais e das mais significativas áreas da empresa, e através do qual se diagnosticaram as boas práticas implementadas na APDL ao nível da igualdade de género e conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.

O Plano para a Igualdade é omissivo relativamente aos resultados do referido diagnóstico. Apenas refere que: *“Resultado da aplicação do questionário: A empresa, para além de cumprir a legislação no domínio da igualdade de género, evidencia princípios e práticas significativas neste domínio.”*

Ainda assim, apresenta alguns dados, desagregados por sexo, que caracterizam a empresa em termos de igualdade de género - colaboradores/as por categoria profissional, média de horas de formação por ano, rácio salário mais baixo e mais elevado, remuneração média anual e licença parental.

O plano para a igualdade encontra-se estruturado em 4 dimensões agregadoras, as quais compreendem várias medidas de intervenção:

1. Estratégia, Missão e Valores;
2. Igualdade remuneratória;
3. Proteção na parentalidade;
4. Conciliação Entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional;

### 1.1. Objetivos

O Plano tem como objetivo geral contribuir para o reforço do princípio da plena igualdade entre mulheres e homens, reforçando a cultura organizacional nestas matérias, assente numa atuação socialmente responsável e na política de sustentabilidade da organização.

### 1.2. Componentes de intervenção

O Plano abrange quatro dimensões da igualdade de género nas organizações, a saber: (1) Estratégia, Missão e Valores; (2) Igualdade remuneratória; (3) Proteção na parentalidade; (4) Conciliação Entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional. Para cada uma destas dimensões são definidos objetivos, medidas de ação e indicadores. Foram definidas 6 medidas de ação.

### 1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é de 2021.

### 1.4. Acompanhamento e avaliação

Há referência à monitorização e avaliação do impacto e progresso do Plano, a realizar semestralmente, através dos indicadores e metas definidas para cada uma das ações que o integram.

O Plano não indica a metodologia de monitorização das medidas previstas.

## II – Análise Técnica

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

- A APDL assumiu que realizou uma autoavaliação às práticas de igualdade de género na empresa. Esta autoavaliação foi efetuada com base no “Guia de autoavaliação da igualdade de género nas empresas” desenvolvido pelo projeto “Dialogo Social e Igualdade nas empresas”, através da aplicação do questionário que integra o referido guia, a um grupo de 11 trabalhadores e trabalhadoras, representativos das diferentes categorias profissionais e das mais significativas áreas da empresa, através do qual se diagnosticaram as boas práticas implementadas na APDL ao nível da igualdade de género e conciliação da vida profissional, pessoal e familiar. 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 dos 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.

- A aplicação do questionário a uma amostra de 11 trabalhadores/as é manifestamente insuficiente, uma vez que não constitui uma amostra representativa do total de 262 pessoas que trabalham naquela empresa.
- No caso do Plano para a Igualdade da APDL não há informação sobre a situação da empresa nas diversas dimensões da igualdade de género que fundamente a necessidade de intervir nas áreas identificadas no Plano e com o tipo de ações definidas, desconhecendo-se a situação da empresa relativamente a cada uma destas áreas.
- O Plano de Igualdade é omissivo relativamente aos resultados do referido diagnóstico. Apenas refere que: *“Resultado da aplicação do questionário: A empresa, para além de cumprir a legislação no domínio da igualdade de género, evidencia princípios e práticas significativas neste domínio.”*
- O Plano está bem construído em termos de objetivos, metas, calendarização, público-alvo e os serviços responsáveis pela implementação, bem como ao nível do impacto esperado para cada medida, com identificação dos recursos humanos e financeiros envolvidos em cada medida, sendo estes requisitos fundamentais para que se possa avaliar a execução das ações e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.
- Não há indicação da metodologia e instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, a qual se reveste de grande importância para permitir os ajustamentos necessários ou reforçar medidas que o exijam.
- Pela informação disponibilizada, não é possível saber quais os pontos fracos da situação e das práticas da EPAL ao nível da igualdade entre mulheres e homens, nos quais seja necessário intervir para alcançar o equilíbrio entre mulheres e dos homens nesta organização.
- Enumera-se um conjunto alargado de medidas a implementar, mas não há elementos que permitam fundamentar a necessidade de intervir nestas áreas funcionais da organização, de forma a contrariar padrões de género discriminatórios de um dos sexos.
- Uma das medidas do Plano é a realização do diagnóstico para avaliação da situação atual da empresa. A realização do diagnóstico corresponde, na realidade, a uma fase de desenvolvimento de um Plano para a Igualdade e não ao Plano propriamente dito. Ora, esta fase é prévia à elaboração do Plano pois é fundamental para a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.
- Há indicação da calendarização de execução das medidas, conseguindo-se perceber se existe uma precedência ou prioridades na sua execução.

### III – Recomendações:

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

- Deve ser indicado quando foi realizado o diagnóstico em matéria de igualdade de género, que instrumentos foram utilizados para a realização do mesmo e devem ser apresentados os seus resultados.
- O Plano para a Igualdade deve integrar 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, centrado nas áreas estratégicas da organização e nas dimensões da igualdade onde foi identificada a necessidade de intervir e introduzir mudanças para que o equilíbrio entre a situação das mulheres e dos 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 devem ser operacionais e mensuráveis. Assim, para cada medida devem também ser definidos a metodologia de monitorização da medida e o impacto esperado da medida.
- A reflexão sobre a enunciação objetiva e mensurável do resultado que se espera conseguir com a implementação de cada medida, é essencial no processo de construção de um Plano para a Igualdade eficaz e que responda cabalmente às necessidades identificadas através do diagnóstico.
- Devem, ainda, ser referidos os procedimentos de atuação e identificados os riscos inerentes.
- A monitorização e avaliação do Plano é uma etapa fundamental do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir dos 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.
- As medidas previstas no Plano que visam o cumprimento da lei, devem ser implementadas com a maior celeridade, pelo que deveriam constar como medidas prioritárias, a implementar no curto prazo.

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.**