

RECOMENDAÇÃO Nº 93/CITE/2021

Nome da entidade: Baía do Tejo; SA.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da Baía do Tejo; 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 Baía do Tejo; SA.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade 1. Diagnóstico

A Baía do Tejo, SA (Baía do Tejo) não assumiu a realização de um diagnóstico prévio, seguindo o Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade disponibilizado pela CITE - Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, e que serviria de base para a elaboração das medidas concretas do presente Plano, caso tivesse sido levado a cabo.

Neste sentido, o Plano para a Igualdade é omissivo relativamente aos resultados, decorrentes da aplicação de diagnóstico. O Plano refere mesmo que: “(...) *foi entendimento da BAÍA DO TEJO manter, para o Plano de 2021, as medidas planeadas para 2020. O atual Plano para a Igualdade (2021) surge, assim, na sequência do primeiro e anterior Plano, acolhendo, em continuidade, as medidas já previstas e no enquadramento legal em vigor - Lei 62/2017 de 01 de agosto, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012 de 08 de março, bem como o Despacho Normativo n.º 18/2019 de 21 de julho que veio dar conformidade ao determinado pela citada Lei n.º 62/2017*”.

Ainda assim, o plano apresenta alguns dados, desagregados por sexo, que caracterizam a empresa em termos de igualdade de género – distribuição por categoria e por cargo de dirigente.

O plano para a igualdade encontra-se estruturado em 7 dimensões agregadoras, as quais compreendem várias medidas de intervenção:

1. Estratégia, missão e valores
2. Igualdade no acesso a emprego;
3. Formação inicial e contínua
4. Igualdade nas condições de trabalho;
5. Proteção na parentalidade;
6. Conciliação Entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional;

7. Prevenção da prática de assédio no trabalho

1.1. Objetivos

De acordo com a Baía do Tejo, o presente Plano tem como objetivo geral promover a eliminação da discriminação em função do sexo, no sentido de alcançar a efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres no seio da sua organização, dando o seu contributo para uma sociedade mais justa e equitativa.

1.2. Componentes de intervenção

O Plano abrange sete dimensões da igualdade de género nas organizações:

1. Estratégia, missão e valores
2. Igualdade no acesso a emprego;
3. Formação inicial e contínua
4. Igualdade nas condições de trabalho;
5. Proteção na parentalidade;
6. Conciliação Entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional;
7. Prevenção da prática de assédio no trabalho

Para cada uma destas dimensões, são definidos objetivos, medidas de ação e indicadores, orçamento, intervenientes e calendário para a sua execução. Foram definidas 18 medidas de ação.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é o ano de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Há referência à monitorização e avaliação do impacto e progresso do Plano, a realizar periodicamente (trimestral/ semestral/ anual) através da avaliação dos seus indicadores e metas.

O Plano 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 Baía do Tejo não assumiu a realização de um diagnóstico prévio, seguindo o Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade disponibilizado pela CITE - Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, e que serviria de base para a elaboração das medidas concretas do presente Plano, caso tivesse sido levado a cabo.
- No caso do Plano para a Igualdade da Baía do Tejo 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 está construído em termos de: objetivos, metas, calendarização, público alvo e os serviços responsáveis pela implementação, bem como indica o impacto esperado para cada medida e identificação dos recursos humanos e financeiros envolvidos em cada medida. Refira-se que estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das ações e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.
- 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 Baía do Tejo ao nível da igualdade entre mulheres e homens, e nos quais seja necessário intervir para alcançar o equilíbrio entre mulheres e dos homens nesta organização.
- Enumera-se um conjunto alargado de medidas (18) 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.
- Há indicação da calendarização de execução das medidas, conseguindo-se perceber se existe uma precedência ou prioridades na sua execução. Do mesmo modo, há uma calendarização da monitorização das medidas a realizar.

III – Recomendações:

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

- 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, no qual deverá ser aplicada a Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade.

- Deve ser realizado o diagnóstico em matéria de igualdade de género, explicitando que instrumentos foram utilizados para a realização do mesmo e apresentados os resultados obtidos.
- O Plano para a Igualdade deve integrar informação estruturada sobre o diagnóstico à empresa em matéria de igualdade de género e seus resultados, porquanto 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. Por esta razão, deve basear-se na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, ser 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.
- Os objetivos gerais e específicos do Plano devem ser explícitos, claros e conducentes com as medidas que se vierem a definir e a implementar, e sempre em linha com os resultados do diagnóstico previamente realizado.

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.