

## 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](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.**