

RECOMENDAÇÃO Nº 49/CITE/2021

Nome da entidade: CP – Comboios de Portugal, E.P.E.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da CP – Comboios de Portugal, E.P.E.

Enquadramento jurídico:

Ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que regulamenta a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da CP – Comboios de Portugal, E.P.E.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A CP, refere no plano para a igualdade a aplicação de um questionário para a elaboração do diagnóstico sobre a situação das mulheres e dos homens na empresa.

1.1. Objetivo

O objetivo do plano para a igualdade da CP é implementar cada uma das dimensões da igualdade de género e da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

1.2. Componentes de intervenção

No plano para a igualdade da CP, não estão identificadas as sete áreas de intervenção em matéria de igualdade de género, de modo a permitir uma intervenção de forma abrangente em diversas dimensões, a saber: a Estratégia, Missão e Valores da organização; a Igualdade no acesso ao emprego; a Formação inicial e contínua; a Igualdade nas condições de trabalho; a Proteção na parentalidade; a Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a Prevenção da prática de assédio no trabalho.

1.3. Calendário de execução

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

1.4. Acompanhamento e avaliação

No plano para a igualdade da CP, não consta a indicação de qual foi a metodologia de acompanhamento e avaliação do plano.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade da CP, 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.
2. Antes da implementação de um Plano para a Igualdade, é fundamental elaborar um 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, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças. Por conseguinte, um diagnóstico constitui uma atividade prévia à elaboração de um Plano para a igualdade propriamente dito, e não uma medida propriamente dita.
3. O Plano para a Igualdade apresentado pela CP, não é feita qualquer referência à aplicação da Matriz de apoio ao diagnóstico na empresa, relativamente à igualdade entre o número de mulheres e de homens, bem como das necessidades sentidas.
4. Na caracterização por categoria profissional, verificou-se um equilíbrio de género na representação entre mulheres e homens nos órgãos sociais (50% de homens e 50% de mulheres) e nas chefias intermédias (50% de homens e 50% de mulheres), bem como noutras categorias profissionais.
5. A metodologia e os instrumentos a utilizados para a monitorização do Plano, são elementos essenciais, pois permitem os ajustamentos necessários ou o reforço das medidas, que assim o exijam. A CP, deverá aplicar a Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, que consta do Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
6. O Plano para a Igualdade da CP, não apresenta medidas para o ano de 2021, com a definição de objetivos, indicadores de resultado, metas, recursos humanos e recursos financeiros e a sua calendarização.

7. III – Recomendações:

O Plano é um documento estratégico para a empresa, recomendando-se que integre informação estruturada sobre o diagnóstico à empresa 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, bem como 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/quiao_planos_para_a_igualdade.html.

- O Plano para a Igualdade da CP, não apresentou medidas que reflitam a sua preocupação para inverter em situações de assimetria de género.
- A monitorização e a avaliação do Plano para a igualdade constituem 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 seja utilizada 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.
- Verifica-se no Plano a confusão entre o conceito de género e o conceito de sexo, por isso, relembra-se que os dados estatísticos são desagregados por sexo e não por género. A terminologia a usar é sempre “Sexo”, referindo-se a “Sexo Masculino” (relativo aos homens)” e “Sexo Feminino” (relativo a mulheres) e não a palavra “género”.

Face ao exposto, muito se agradece informação pertinente sobre o que V.Ex^a. entendam por conveniente.

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.