

## RECOMENDAÇÃO Nº 107/CITE/2021

**Nome da entidade:** DOCAPESCA, Portos e Lotas, S.A.

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade da DOCAPESCA, Portos e Lotas, S.A.

### **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 DOCAPESCA, Portos e Lotas, S.A.

### I. Caracterização do Plano para a Igualdade

#### **1. Diagnóstico**

A DOCAPESCA realizou o Diagnóstico de Igualdade de Género e utilizou os seus resultados para a elaboração do Plano para a Igualdade de 2020-2021, que preparou tendo em conta o Guião para a elaboração de Planos para a Igualdade.

Foram também apresentados alguns dados estatísticos, desagregados por sexo, que caracterizam a organização em termos de igualdade de género – evolução da distribuição dos efetivos entre homens e mulheres, evolução da distribuição das admissões, progressões funcionais e aumentos salariais, formação académica, idade, tipo de contrato, tipo de horário e antiguidade na empresa.

A DOCAPESCA, utilizou a matriz de apoio ao diagnóstico e seguiu as recomendações ao Plano do ano transato. A empresa também realizou uma análise da evolução jurídica, em Portugal e na União Europeia, sobre as matérias de Igualdade de Género. A parte do diagnóstico sobre a situação dos homens e das mulheres na empresa muito contribuiu para a elaboração do Plano para a Igualdade de 2021.

Na sequência da aplicação da matriz, foram apresentadas questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias. A DOCAPESCA operacionalizou medidas nas seguintes áreas: Igualdade no acesso a emprego; Igualdade nas condições de trabalho; Igualdade remuneratória; Proteção na parentalidade; Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, visando os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

As medidas adotadas pretendem dar resposta às necessidades identificadas no diagnóstico, conforme os preceitos legais obrigatórios, acrescidas de medidas facultativas, que também são importantes.

O Plano para a Igualdade encontra-se estruturado em 7 dimensões agregadoras da igualdade de género e que 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 profissional, familiar e pessoal
7. Prevenção da prática de assédio no local de trabalho

### 1.1. Objetivos

O Plano para a Igualdade da DOCAPESCA tem como objetivos gerais:

- a) Reconhecer explicitamente que a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é um direito elementar, pelo que devem ser implementadas políticas transversais e positivas que permitam que esse direito seja uma realidade;
- b) Promover uma mudança na cultura da organização que integre a igualdade nos seus atos de gestão;
- c) Reduzir desequilíbrios detetados e prevenir possíveis desequilíbrios no futuro.

Os objetivos específicos, têm a ver com a atualização do diagnóstico, do planeamento para se definir as linhas orientadoras, para concretização das ações em prol da igualdade e não discriminação.

### 1.2. Componentes de intervenção

No Plano para a Igualdade da DOCAPESCA, é adotada uma cultura igualitária de direitos e de oportunidades, assumindo a igualdade de género como uma prioridade. É inegável que existem na empresa diferentes realidades, consequência dos fatores históricos e culturais de várias décadas, não só associados à atividade da pesca, como também às características das funções desempenhadas na atividade da Doca Pesca, de cariz mais operacional e mais associado a “trabalho masculino”.

Nos dias de hoje, a empresa encontra-se em transformação, com necessidade de mão de obra mais técnica e qualificada, em várias áreas de atuação. Nos últimos anos, foram criadas direções e departamentos na empresa, com algumas especificações necessárias à prossecução da atividade e à renovação do quadro de efetivos.

Consideradas as áreas de intervenção e as medidas apresentadas, realça-se a necessidade de apresentar os dados do diagnóstico e a consequente caracterização da empresa com referência a dados estatísticos desagregados por sexo, para melhor compreensão e análise das medidas apresentadas.

Para estas sete dimensões, estão previstas 25 medidas de intervenção, as quais estão enquadradas por objetivos estratégicos e de acordo com as unidades responsáveis pela sua execução.

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 profissional, familiar e pessoal
7. Prevenção da prática de assédio no local de trabalho

Para cada uma destas dimensões, são definidos objetivos, medidas de ação, unidades orgânicas responsáveis e/ou envolvidas, orçamento, indicadores e estado de concretização.

### **1.3. Calendário de execução**

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

### **1.3. Acompanhamento e avaliação**

Cabe à Direção de auditoria fazer o controlo interno e proceder à avaliação e acompanhamento do Plano, o que será concretizado através da análise e mensuração dos indicadores de execução.

Esta unidade orgânica procede, anualmente, ao balanço da execução das medidas previstas no Plano.

O Plano será revisto e/ou atualizado, sempre que se mostre necessária alteração, em consequência do reporte por qualquer unidade orgânica ou sempre que seja alterado o quadro legislativo aplicável.

## **II – Análise Técnica**

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

- 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.

- No Plano de Igualdade apresentado pela DOCAPESCA, foi realizado o diagnóstico com os pontos fortes, ou seja, aquilo que a empresa já se encontra a cumprir e que está de acordo com a legislação. Nos pontos fracos, será necessário implementar e ajustar as medidas para a promoção da igualdade de género.
- Foi apresentada uma aprofundada caracterização dos recursos humanos da empresa, onde foi perceptível ver um universo de pessoas trabalhadoras nas áreas de intervenção em matéria de igualdade. É expressa também a sua cultura organizacional e a prioridade na igualdade de género.

Das 25 medidas apresentadas destacam-se as medidas obrigatórias que visam o cumprimento da legislação em vigor:

Medida 2 “Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo, de acordo com os elementos identificados no Código do Trabalho (n.º 1 do art.º 32.º do Código do Trabalho);

Medida 3 “Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre estereótipos de género: linguagem inclusiva; assédio moral e sexual no trabalho”.

- Medida “Criação e implementação de procedimento interno para que, em ações de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, seja concedida, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção” (n.º 3 do art.º 30.º do Código do Trabalho).

Medida 6 “Criar e implementar um procedimento interno que permita assegurar que as licenças, faltas e dispensas gozadas são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho” (n.º 1 e do n.º 2 do art.º 65.º do CT),

Medida 9 “Proceder à divulgação da tabela salarial onde consta a remuneração atribuída por categoria profissional de modo a assegurar o seu processo de transparência junto de todas as trabalhadoras e trabalhadores e sindicatos representativos dos trabalhadores e da empresa, no sítio eletrónico da empresa na Internet, e divulgação nos meios habituais internos de reconhecida visibilidade”;

Medida 11 “Realizar análise interna e de uma revisão de acordo com o novo sistema de análise e descritivo de funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”; (art.º 270.º do Código do Trabalho)

Medida 12” criar e implementar procedimento para assegurar que a empresa divulga informações sobre salários junto dos sindicatos representativos de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único quando tal for solicitado”;

Medida 17 “Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos (...)

### III – Recomendações:

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

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião para efeitos 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 indicado quando foi realizado o diagnóstico em matéria de igualdade de género, quais os instrumentos que foram utilizados para a realização do mesmo e 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. 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, o Plano deve basear-se na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, ser centrado nas áreas estratégicas da organização, bem como 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.
- 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 mesma.
- A monitorização e avaliação do Plano constituem etapas fundamentais 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.

- Para que se possa proceder a uma correta e eficaz monitorização e avaliação de um Plano para a Igualdade, deverá ser criado um Comité para a Igualdade (Task Force). Este Comité terá por missão promover o envolvimento de toda a organização, incorporando não apenas elementos da Administração e do departamento dos recursos humanos, mas também elementos provenientes de todos os departamentos/unidades na organização em questão (tornando-se imperioso especificar quais os critérios de inclusão no referido comité), tendo em conta nomeadamente a representatividade equitativa de ambos os sexos.
- De salientar, ainda, a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização, bem como as suas estruturas representativas, previamente à elaboração do Plano, de modo a adequar as medidas ao contexto de determinada organização em particular, assim como em sede da monitorização, para que se possa validar que os efeitos requeridos através da implementação das medidas estão a ser alcançados.
- É importante a existência de um Código de Conduta e ética na empresa, que possa contemplar as matérias específicas de igualdade de género e não discriminação e que inclua a prevenção e combate ao assédio no trabalho. Recomendando-se a adoção de uma medida análoga à constante da Matriz de apoio ao diagnóstico (vide Medida 66), ou seja, “Elaboração e adoção de Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho” (- alínea k) do nº 1 do art.º 127º do Código do Trabalho).
- A redação do Plano deve contemplar a utilização de linguagem inclusiva, que reflita a realidade dos recursos humanos existentes na organização, e permita igual visibilidade a mulheres e homens. Assim, deve ser utilizada a forma dupla quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham na organização, como seja a utilização da terminologia “trabalhadores e trabalhadoras” ou trabalhadores/as “colaboradores e colaboradoras” ou colaboradores/as” e não o chamado “masculino genérico” ou o “falso neutro”, que efetivamente torna as mulheres invisíveis na linguagem e hierarquiza as relações de género, colocando as mulheres numa posição subalterna à dos homens.
- Verifica-se alguma confusão na utilização do conceito de Género e do conceito de Sexo, por isso aproveita-se para lembrar que as estatísticas não têm sexo. Assim, sempre que se apresentam dados estatísticos desagregados por sexo, a terminologia a usar é sempre “Homens” e “Mulheres” e não “masculino” e “Feminino” ou “Género masculino” e Género Feminino”. O conceito Género é em si mesmo referente a homens e mulheres pelo que não faz sentido usar o termo “Géneros”.
- Sempre que são apresentadas estatísticas relativas aos recursos humanos estas devem se desagregadas por sexo.

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.**