

RECOMENDAÇÃO Nº 56/CITE/2021

Nome da entidade: MOBI.E-Mobilidade Elétrica, S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da MOBI.E-Mobilidade Elétrica, S.A.

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 MOBI.E-Mobilidade Elétrica, S.A.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A MOBI.E, refere no plano para a igualdade a aplicação da Matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa. Esta matriz, inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias que permite a empresa certificar-se de que, nas áreas obrigatórias, a saber: 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, estão a ser cumpridas em todos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

1.1. Objetivos

O plano para a igualdade visa a realização de um diagnóstico da atual situação da empresa, bem como planear e definir linhas de orientação para a concretização de determinadas medidas em prol de igualdade.

1.2. Componentes de intervenção

No plano para a igualdade estão identificadas sete áreas estratégicas de atuação: 1) Missão e estratégia, missão, visão e valores da empresa; 2) Igualdade no acesso ao emprego; 3) Formação inicial e contínua; 4) Igualdade nas condições de trabalho; 5) Proteção da parentalidade; 6) Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e 7) Prevenção da prática de assédio no local de trabalho, contemplando 10 medidas, com objetivos estratégicos, indicadores de resultado, metas, recursos humanos e financeiros, identificação da equipa responsável pela implementação das medidas e não apresenta sua calendarização.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

O Conselho de Administração da Mobi.E.,S.A. acompanhará e monitorizará a implementação do plano para a igualdade de género, verificando o cumprimento efetivo das medidas definidas, bem como dos objetivos identificados no presente documento.

O Conselho de Administração da Mobi.E, S.A compromete-se a rever e/ou a atualizar o Plano para a igualdade de género, sempre que entender necessário. Anualmente, o responsável pela monitorização, acompanhamento e avaliação do plano, produzirá um relatório do qual deverá constar informação respeitante às medidas implementadas e que será divulgado aos trabalhadores e às trabalhadoras.

Para além disso, a pessoa responsável avaliará quais os indicadores que se afiguram mais adequados à monitorização do plano.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade, 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 de 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 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. No Plano de Igualdade apresentado pela empresa Mobi.E.,S.A., é mencionado ter sido realizado um diagnóstico, aplicando a Matriz de apoio ao diagnóstico na empresa, aferindo os termos de igualdade entre mulheres e de homens, bem como das necessidades sentidas.
4. Na caracterização por categoria profissional da empresa Mobi.E.,S.A., é indicado que a representação é praticamente proporcional entre o número de trabalhadoras e de trabalhadores, sendo que os trabalhadores representam cerca de 57% do total e as trabalhadoras representam uma percentagem de 43%, no entanto, os cargos de chefia, são todos ocupados por trabalhadores do sexo masculino, verificando-se

um manifesto e acentuado desequilíbrio de género na representação entre mulheres e homens, que importa corrigir.

5. A metodologia e os instrumentos utilizados para a monitorização do Plano, são elementos essenciais, pois permitem fazer os ajustamentos necessários ou reforçar as medidas que assim o exijam. A empresa Mobi.E.,S.A., 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. Das 10 medidas, 4 são medidas obrigatórias que visam o cumprimento da legislação em vigor, a saber:

Dimensão igualdade no acesso ao emprego:

- Medida 3 - Criação e implementação de procedimentos formais para apresentar queixa em casos de discriminação em função do sexo, de parentalidade e de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (artº 24º do Código do Trabalho).
- Medida 6 - elaborar um relatório, de 3 em 3 anos, sobre as remunerações das mulheres e dos homens, tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações (art.º 31.º do Código do Trabalho).

Dimensão formação inicial e contínua:

- Medida 4 - Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre estereótipos de género, linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional. Familiar e pessoal e assédio moral e sexual no trabalho (alínea b) do art.º 130.º do Código do Trabalho).

Dimensão prevenção da prática de assédio no trabalho:

- Medida 9 - Elaboração e adoção de código de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho (artº 29.º do Código do Trabalho e a Lei nº 73/2017, de 16 de agosto).

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa Mobi.E.,S.A:

- 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.
- As medidas contempladas no Plano para a Igualdade devem ser operacionais, mensuráveis e carecem de requisitos essenciais, tais como: objetivo(s), medida(s), a equipa responsável pela implementação, a calendarização e os indicadores de resultados, deverá igualmente incluir, o orçamento para cada medida e as metas a alcançar que correspondam às necessidades identificadas do respetivo diagnóstico.
- A Mobi.E.,S.A, apresentou no seu plano um conjunto de medidas para a igualdade que refletem 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-se correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, recomenda-se a utilização da 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.

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.