

RECOMENDAÇÃO Nº 24/CITE/2021

Nome da entidade: Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia - EMEM

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia – EMEM.

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 Empresa Metropolitana de Estacionamento da Maia – EMEM.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A EMEM, não refere no plano para a igualdade 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: 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

Os objetivos do plano para a igualdade da EMEM, visam melhorar as práticas organizacionais existentes em matéria de igualdade de género e, por conseguinte, estabelecer a igualdade de tratamento entre mulheres e homens, promover a não discriminação em função do sexo e fomentar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal das trabalhadoras e dos trabalhadores.

1.2. Componentes de intervenção

No plano para a igualdade não estão identificadas as áreas de intervenção em matérias de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente em diversas dimensões da igualdade, nomeadamente: 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. O plano contempla 9 medidas, com os objetivos estratégicos, a equipa responsável pela implementação das medidas e indicadores de resultados.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

É apresentada a realização de cada ação, assim como estão previstos os objetivos, os indicadores de resultado e a equipa responsável, sendo que não existe informação sobre a alocação dos recursos financeiros. O acompanhamento das medidas é assegurado por um grupo de trabalho, constituído pelo Diretor Geral e pelas coordenações dos serviços da EMEM. A monitorização, é feita através do balanço semestral dos objetivos e das medidas, bem como através da elaboração de um relatório anual.

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 no site da CITE. No Plano para a Igualdade apresentado pela EMEM, não é feita qualquer referência a que tenha sido realizado diagnóstico à situação da empresa em termos de igualdade entre o número de mulheres e de homens, e bem assim das necessidades sentidas.
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, por contraposição a uma medida propriamente dita.
3. Na caracterização por categoria profissional da EMEM, os órgãos sociais da EMEM, verificou-se a existência de paridade na administração. Mas, noutras categorias profissionais existe um desequilíbrio de género na empresa, com 40% de mulheres e 60% de homens.
4. A metodologia e os instrumentos utilizados para a monitorização do Plano, são elementos essenciais, pois permitem os ajustamentos necessários para alterar ou para reforçar as medidas que assim o exijam. A EMEM 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.
5. Das 9 medidas, 4 são medidas obrigatórias que visam o cumprimento da lei, a saber:

Dimensão Estratégia, missão e valores:

- Medida 1 - Integrar e divulgar o princípio da igualdade de género e não discriminação nos documentos da empresa (n.º 4.º do art.º 24.º do Código do Trabalho).

Dimensão da igualdade no acesso a emprego:

- Medida 3 - Criação de orientações no âmbito do recrutamento e seleção sem distinção do sexo e considerando apenas as competências e motivações para as funções (alínea c) do n.º 3 do art.º 106.º do Código do Trabalho).
- Medida 5 - Incluir a variável sexo nos processos de recolha de toda a informação administrativa e estatística (alínea g) do art.º 32.º do Código do Trabalho).

Dimensão formação inicial e contínua:

- Medida 6 – Incluir a temática da igualdade de género no plano de formação (n.º 3 do art.º 30.º do Código do Trabalho).

III – Recomendações:

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

- 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 e 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/guiao_planos_para_a_igualdade.html.

- Apesar do EMEM não ter partido do diagnóstico, apresentou um conjunto de medidas que refletem a sua preocupação para inverter em situações de assimetria de género.
- A monitorização e a avaliação do Plano para a Igualdade consistem em 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 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.^{as}. 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.