

RECOMENDAÇÃO Nº 8/CITE/2021

Nome da entidade: PENAPARQUE2- Gestão e Promoção de Equipamentos Municipais de Penacova, EM.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da PENAPARQUE2- Gestão e Promoção de Equipamentos Municipais de Penacova, EM.

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 PENAPARQUE2- Gestão e Promoção de Equipamentos Municipais de Penacova, EM.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A PENAPARQUE2, não refere no plano para a igualdade ter procedido à 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

Os objetivos do plano para a igualdade da PENAPARQUE2, visam garantir as condições do princípio de igualdade de género na gestão dos recursos humanos; apostar na formação em igualdade de género e respeito pela integridade e dignidade laboral; adotar critérios que na estratégia empresarial promovam e incentivem futuros contraentes a reger-se por critérios igualitários; sensibilizar e formar para a igualdade de género no que toca ao diálogo social e promover uma saudável e igualitária articulação da vida profissional, familiar e pessoal.

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, indicadores de resultados e metas.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

O plano para a igualdade, contempla um conjunto de medidas, sem indicadores de resultado e sem metas e também não existe informação sobre a alocação dos recursos financeiros. O acompanhamento das medidas é assegurado pelo Conselho de Administração ao longo da sua vigência, com apresentação do relatório e contas e um balanço final dos resultados 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. No Plano de Igualdade apresentado pela PENAPARQUE2, não é feita referência a ter sido realizado diagnóstico à situação da empresa nos termos de igualdade entre o número de mulheres e de homens, assim como das necessidades sentidas.
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 e introduzir mudanças. Por conseguinte, um diagnóstico, constitui uma atividade prévia à elaboração do Plano para a igualdade propriamente dito, por contraposição a uma medida propriamente dita.
3. Na caracterização por categoria profissional da PENAPARQUE2, verificou-se um desequilíbrio de género na representação entre mulheres e homens nos órgãos da PENAPARQUE2. Apenas existe paridade na administração geral, sendo que na administração e noutras categorias profissionais não existe equilíbrio de género (40% são mulheres e 60% são homens).
4. A metodologia e os instrumentos a 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 PENAPARQUE2 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 8 medidas, 5 são medidas obrigatórias que visam o cumprimento da lei, a saber:

Dimensão Estratégia, missão e valores:

- Medida 5 - Adotar um discurso tanto a nível oral como nos documentos escritos que faça transparecer os valores da igualdade de género enquanto um valor fundamental da empresa (nº 4º do art.º 24º do Código do Trabalho).

Dimensão da igualdade no acesso a emprego:

- Medida 2 - Desenvolver uma política de recrutamento ativo tanto às mulheres e aos homens, para as funções onde se encontram sub-representadas (alínea c) do nº 3 do art.º 106º do Código do Trabalho).

Dimensão da igualdade nas condições de trabalho:

- Medida 3 - Confrontar e se necessário adotar medidas de igualdade salarial entre homens e mulheres que exerçam funções similares e se encontrem nas mesmas condições de trabalho (nº 2 do art.º 31 do Código do Trabalho).

Dimensão formação inicial e contínua:

- Medida 1 - Apostar na formação dos membros dos recursos humanos (nº 3 do art.º 30º do Código do Trabalho).
- Medida 4 - Promover junto dos/as trabalhadores/as ações facultativas de sensibilização e formação para a igualdade de género e não discriminação (nº 3 do art.º 30º do Código do Trabalho).

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da PENAPARQUE2:

- 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/guiao_planos_para_a_igualdade.html

- Apesar da PENAPARQUE2 não ter partido do diagnóstico, apresentou um conjunto de medidas que refletem a sua preocupação para inverter em situações de assimetria de género. Estas medidas, apresentadas no plano, carecem de

indicadores de resultado, metas, alocação de recursos humanos e recursos financeiros.

- 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 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.

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.