

RECOMENDAÇÃO Nº 44 /CITE/2021

Nome da entidade: TERAMB-Empresa Municipal de Gestão e valorização Ambiental da ilha Terceira, EM.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da TERAMB-Empresa Municipal de Gestão e valorização Ambiental da ilha Terceira, 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 TERAMB-Empresa Municipal de Gestão e Valorização Ambiental da ilha Terceira, EM.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A TERAMB, 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, 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 tem como objetivo alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

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 6 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

A TERAMB, informa que acompanhará e monitorizará a implementação do plano, irá verificar se as medidas definidas estão a ser implementadas e se os objetivos estão a ser alcançados, todavia, não refere se existe uma equipa ou uma pessoa responsável para executar essa tarefa na empresa.

O acompanhamento e monitorização do plano, será reportado no Relatório Final de contas do ano de referência.

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 n.º 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 para a Igualdade apresentado pela empresa TERAMB, não é mencionado ter sido realizado um diagnóstico com a Matriz de apoio ao diagnóstico.
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 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 empresa TERAMB, verifica-se que existem mais homens nos cargos de administração e direção, o que consubstancia desequilíbrio de género na representação entre mulheres e homens.
4. A metodologia e os instrumentos a utilizados para a monitorização do Plano, são elementos essenciais, pois permitem os ajustamentos necessários para modificar ou reforçar as medidas que assim o exijam. A empresa TERAMB, 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 6 medidas, 2 são medidas obrigatórias que visam o cumprimento da legislação em vigor, a saber:

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 proteção na parentalidade:

- Medida 5 – Substituição temporária de trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licenças parentais, através de procedimentos contratuais que assegurem essa substituição (alínea a) do n.º 2 do art.º 140.º do Código de Trabalho).

III – Recomendações:

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

- 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 da empresa TERAMB, não ter elaborado um diagnóstico, apresentou um conjunto de medidas que refletem a sua preocupação para inverter em situações de assimetria de género, recomenda-se aplicação da Matriz de apoio ao diagnóstico, que consta no Guião acima mencionado.
- As medidas contempladas no Plano para a Igualdade, devem ser operacionais, mensuráveis e necessitam de requisitos essenciais, tais como: objetivo(s), medida(s), a indicação da equipa responsável pela implementação, a calendarização e os indicadores de resultados, devendo igualmente incluir o orçamento para cada medidas, bem como as metas a alcançar, que correspondam às necessidades identificadas do respetivo diagnóstico.
- 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 utilize 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.^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.