

RECOMENDAÇÃO Nº 83/CITE/2021

Nome da entidade: Varzim Lazer, E.M.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da Varzim Lazer, E.M.

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 Varzim Lazer, E.M.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A Varzim Lazer assumiu que realizou o Diagnóstico de Igualdade de Género e utilizou os seus resultados para a elaboração do Plano para a Igualdade de Género 2021.

O Plano para a Igualdade é omissivo relativamente aos resultados do referido diagnóstico. Não sendo fornecida informação sobre a situação da Varzim Lazer relativamente às áreas estratégicas e dimensões de igualdade de género. Ainda assim, apresenta alguns dados de caracterização da empresa, nomeadamente, organograma, composição da administração e número de trabalhadores/as da empresa, desagregados por sexo.

1.1. Objetivos

O Plano apresentado representa o compromisso da VL na implementação das medidas que dele constam, sendo seu objetivo efetuar, no final do ano, uma análise para a avaliação e reflexão dos seus resultados.

1.2. Componentes de intervenção

O Plano para a Igualdade encontra-se estruturado em 6 dimensões, as quais compreendem 7 medidas de intervenção, a saber:

Estratégia, Missão e Valores; (2); Igualdade no acesso a emprego e condições de trabalho; (1) Diálogo social e participação dos colaboradores e utentes (1) Formação inicial e contínua; (1) Proteção na parentalidade; (1) Conciliação Entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional;(1). Para cada uma destas dimensões são definidos objetivos, metas, calendarização, responsáveis e público alvo. Não são referidos os indicadores e nem o orçamento.

1.3. Calendário de execução

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

1.4. Acompanhamento e avaliação

É feita referência à monitorização e avaliação do impacto e progresso do Plano, a realizar periodicamente, para averiguar da necessidade de uma revisão, providenciar pelo cumprimento de todos os objetivos e promover melhoramentos para o Plano de 2022. Não se especifica a periodicidade da monitorização a efetuar para cada uma das medidas.

O Plano não indica a metodologia de monitorização das medidas previstas.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade, 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.
- A Varzim Lazer referiu ter realizado o Diagnóstico de Igualdade de Género e utilizado os seus resultados como input para a elaboração do Plano de Igualdade de Género para 2021, que preparou, tendo em conta o Guião para a elaboração de Planos anuais para a Igualdade. Contudo, no plano, não há qualquer informação sobre os instrumentos utilizados e os resultados obtidos.
- No presente Plano de Igualdade, a Varzim Lazer não apresenta suficientes dados concretos que demonstrem ter sido realizado diagnóstico à situação da empresa nos termos de igualdade entre o número de mulheres e de homens e assim das necessidades sentidas tendo em consideração a referida matriz.
- Não há indicação da metodologia e instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, a que se reveste de grande importância para permitir os ajustamentos necessários ou reforçar medidas que o exijam.
- Pela informação disponibilizada, não é possível saber quais os pontos fracos da situação e das práticas da Varzim Lazer ao nível da igualdade entre mulheres e homens e nos quais seja necessário intervir para alcançar o equilíbrio entre mulheres e dos homens nesta organização.
- Enumera-se um conjunto de medidas a implementar, todavia, não há elementos que permitam fundamentar a necessidade de intervir nestas áreas funcionais da organização, de forma a contrariar padrões de género discriminatórios de um dos sexos.
- No Plano, a empresa apresenta seis dimensões de intervenção e propostas de medidas de ação. Destacamos aquelas que parecem melhor refletir as medidas obrigatórias e que visam o cumprimento da lei, a saber:

Dimensão Estratégica, missão e valores da empresa

Medida 2 “Divulgação de boas práticas no domínio da igualdade (...) interna e externamente (...) em locais de reconhecida visibilidade na empresa” (...)

Deverá ser substituída pela medida constante na Matriz - “Criação de procedimento interno que permita assegurar que a empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo” (n.º 4 e 5 do art.º 24 do Código do Trabalho);

Dimensão formação inicial e contínua:

Medida 5 “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 1, n.º 3 e n.º 4 do art.º 30 CT e do art.º 130.º do Código do Trabalho).

Dimensão Proteção na Parentalidade

Medida 7 - “Criação e implementação de procedimento interno que assegure a afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade” (n.º 4 do art.º 127.º CT) e

“Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa trata de modo igual o exercício dos direitos no âmbito da parentalidade pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores” (art.º 35 do CT e art.º 65)

III – Recomendações:

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

- 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, porquanto 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. Por esta razão, o Plano deve basear-se na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, ser centrado nas áreas estratégicas da organização e 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.
- 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.

- As medidas contempladas no Plano devem ser operacionais e mensuráveis. Assim, para cada medida devem também ser definidos a respetiva metodologia de monitorização e o impacto esperado da mesma.
- A reflexão sobre a enunciação objetiva do resultado que se espera alcançar com a implementação de cada medida é essencial no processo de construção de um Plano para a Igualdade eficaz, que responda cabalmente às necessidades identificadas através do diagnóstico. Devem, ainda, ser referidos os procedimentos de atuação e identificados os riscos inerentes.
- A monitorização e avaliação do Plano é uma etapa fundamental 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.
- Verifica-se existir alguma confusão entre o conceito de Género e o conceito de Sexo, pelo que, se aproveita 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”. Como não se utiliza “Géneros”.
- Sempre que são apresentadas estatísticas relativas aos recursos humanos, estas devem se desagregadas por sexo.
- As medidas previstas no Plano que visam o cumprimento da lei, devem ser implementadas com a maior celeridade, pelo que deveriam constar como medidas prioritárias, a implementar no curto prazo.

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.



REPÚBLICA
PORTUGUESA

TRABALHO, SOLIDARIEDADE
E SEGURANÇA SOCIAL



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO