

RECOMENDAÇÃO Nº 127/CITE/2022

Nome da entidade: The Navigator Company

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da The Navigator Company

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 The Navigator Company.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da Navigator 2021-2022 surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A Navigator faz um “retrato atual” da empresa, fazendo um diagnóstico das práticas da mesma, com base nas medidas do Plano para a Igualdade de 2020-2021. Faz referência a um diagnóstico inicial, com base nas dimensões do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho e do Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade.

Os indicadores apresentados pela empresa são referentes 2020. Apresenta alguns dados desagregados por sexo, em gráfico, que caracterizam a evolução da empresa: % de mulheres na empresa, a percentagem de mulheres em cargos de liderança, quadros com a evolução de entradas e saídas de trabalhadores/as, dados sobre as licenças parentais, formação.

1.1. Objetivos

Segundo a empresa, o Plano fomentará “*medidas que contribuam para potenciar a igualdade de oportunidades em termos de desenvolvimento e crescimento profissional, suportadas por políticas transparentes e baseadas na meritocracia, para além de fomentar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.*”.

1.2. Componentes de intervenção

Foram definidas três vertentes: i) informação, indicadores e boas práticas, ii) comunicação externa e iii) sensibilização e auscultação interna.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é de 2020-2022. Foi aprovado a 27/03/2020 e vigora desde a sua aprovação até ao final de 2022.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Há referência da criação de um grupo de trabalho para a igualdade de género de composição paritária e de diferentes áreas e dos diversos níveis de responsabilidade da organização. Este grupo de trabalho identificou as potenciais melhorias e linhas de trabalho a desenvolver de futuro.

No final do Plano apresentado a Navigator faz menção que o mesmo será monitorizado e revisto anualmente, através da avaliação do cumprimento das metas definidas para cada medida, bem como novo diagnóstico de avaliação.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

- A Navigator realizou uma autoavaliação às práticas de igualdade de género na empresa e utilizou os seus resultados como input para a elaboração do Plano de Igualdade de Género 2022. São apresentadas as principais conclusões e identificadas as áreas de melhoria e foi analisado o cumprimento do Plano para a Igualdade do ano anterior.
- Antes da implementação de um plano para a igualdade, é fundamental fazer um correto diagnóstico da situação e das práticas da organização a nível da igualdade entre mulheres e homens, com vista à identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos a este respeito, permitindo a definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios.
- A empresa refere que “quando se analisou os cargos de liderança, só encontramos um valor percentual de 2% de mulheres.
- O Plano está construído em termos de objetivos, medidas, metas, responsáveis e envolvidos e indicadores. Está patente uma calendarização, mas não está incluída a identificação dos recursos financeiros envolvidos em cada medida, sendo um requisito fundamental para que se possa avaliar a execução das ações e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.
- As planificações das medidas apresentam metas que vão para além de 2022, mas também algumas que se referem a 2021.
- Congratulamos a Navigator pela tentativa de uso de linguagem que reflita o princípio de igualdade entre mulheres e homens ao longo do Plano – linguagem inclusiva, especificando o sexo e neutralizando ou abstraindo a referência sexual, no entanto,

recordamos que as estatísticas não são apresentadas por género, mas sim por sexo. Assim, sempre que se apresentam dados estatísticos desagregados por sexo, a terminologia a usar é sempre a relação entre “Homens” e “Mulheres” e não “masculino” e “feminino” ou “Género masculino” e Género feminino”.

III – Recomendações:

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

- Na sequência da regulamentação da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, pelo Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, e considerando que o Plano para a Igualdade da Navigator tem um horizonte temporal de 2 anos (2021-2022), o mesmo deverá ser revisto e reformulado à luz das orientações definidas neste Despacho Normativo. Mais se informa que, de acordo com o n.º 4 do art.º 3.º do referido Despacho Normativo, os planos para igualdade anuais relativos ao ano seguinte são comunicados até 15 de setembro do ano anterior.
- Dando cumprimento à Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, recomenda-se uma maior representação equilibrada de mulheres e de homens nos órgãos sociais da empresa. A proporção das pessoas de cada sexo designadas em razão das suas competências, aptidões, experiência e qualificações legalmente exigíveis para os órgãos referidos devem obedecer aos limiares mínimos definidos na presente lei.
- A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), desenvolveu um **Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas**, com o objetivo de facilitar a elaboração do Plano para a Igualdade anual. O referido Portal servirá, igualmente, de guia e orientação às entidades/empresas a elaborarem os respetivos planos para a igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor, que poderá aceder através do link: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>.
- Assim, sugere-se que na elaboração do Plano para a Igualdade deverá utilizar os seguintes instrumentos: o Guião e/ou o Portal para elaboração do autodiagnóstico e do Plano para a Igualdade Anual.
- As medidas deverão ser reformuladas em termos de calendarização e colocar a informação dos recursos financeiros afetos a cada medida, uma vez que, como já foi referido, este é um requisito fundamental para que se possa avaliar a execução das ações e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.
- Salieta-se também a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização, bem como as suas estruturas representativas, previamente à elaboração do Plano, para adequar as medidas ao contexto de determinada organização em particular, assim como em sede da monitorização, para que se possa validar que os efeitos requeridos através da implementação das medidas que estão a ser alcançados.

Lisboa, 17 de fevereiro de 2022

Aprovada por unanimidade pelos membros da CITE, a 2 de março de 2022, conforme consta da respetiva ata e lista de presenças anexas.