

RECOMENDAÇÃO Nº 43/CITE/2023

Nome da entidade: The Navigator Company, S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade The Navigator Company, S.A.

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 **The Navigator Company, S.A.**

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade **The Navigator Company, S.A.** de 2023 surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

The Navigator Company, S.A. faz alusão a um diagnóstico inicial e a análise das medidas definidas no Plano anterior e que servem de base à elaboração deste Plano.

Apresenta alguns dados desagregados por sexo que caracterizam a evolução da empresa: % de mulheres na empresa, % 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 2023.

1.4. Acompanhamento e avaliação

À semelhança do ano anterior, há referência a um grupo de trabalho para a igualdade de género de diferentes áreas e dos diversos níveis de responsabilidade da organização.

The **Navigator Company, S.A.** faz menção que o “Plano será monitorizado e revisto anualmente, através da avaliação do cumprimento das metas definidas para cada uma das medidas, com o intuito de incorporar novas e ou reajustar as existentes.”

II – Análise Técnica

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

- The **Navigator Company, S.A.** 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 2023. 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.
- O Plano está construído em termos de objetivos, medidas, metas, responsáveis e envolvidos e indicadores. Há referência a uma calendarização, com algumas medidas a implementar ainda em 2022 e outras em 2021, mas que se interpreta como medidas de continuidade.
- Não está incluída a identificação dos recursos financeiros envolvidos em cada medida, apesar de uma breve referência no Plano “medidas que carecem de suporte financeiro, fica alocado aos orçamentos de cada uma das áreas envolvidas na sua concretização, sendo certo que a maioria das ações previstas não determinam custos específicos”. Considera-se que estes recursos são um requisito fundamental para que se possa avaliar a execução das ações e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.
- O uso de linguagem que reflita o princípio de igualdade entre mulheres e homens, não está homogeneizada pelo Plano.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa The **Navigator Company, S.A.**:

- 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.
- Deverão recorrer ao 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. A linguagem não deve reforçar estereótipos e papéis sociais de género devendo ser utilizada a forma dupla quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham na organização, como seja a utilização da terminologia “trabalhadoras e trabalhadores” ou “trabalhadoras/es”, “colaboradoras e colaboradores” ou “colaboradoras/es” e não o chamado “masculino genérico” ou “falso neutro”, que efetivamente torna as mulheres invisíveis na linguagem, e hierarquiza as relações de género, colocando as mulheres numa posição subalterna à dos homens.
- Recordamos ainda 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 “género masculino” e “género feminino”.
- Recomenda-se que sejam estabelecidos mecanismos de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras, ou às suas estruturas representativas, relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.

Lisboa, 12 de abril de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 12 de abril de 2023, 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.

FS