

RECOMENDAÇÃO Nº 9/CITE/2023

Nome da entidade: APSS – Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da APSS – Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, 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 da **APSS – Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, S.A.**

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da **APSS – Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, S.A.** corresponde ao ano de 2023 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A **APSS – Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, S.A.** efetuou o autodiagnóstico no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas da CITE, utilizando a Matriz de Apoio ao Diagnóstico. A partir dos resultados obtidos no autodiagnóstico, identificou as principais dimensões e apresentou 3 medidas para implementação no Plano para a Igualdade de 2023.

A **APSS – Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, S.A.** aderiu ao Fórum Empresas para a Igualdade – IGEN em 2013 e tem vindo, desde então, a incorporar ações na sua estratégia de gestão que contribuem para que a igualdade de género nos seus diferentes domínios seja uma realidade na empresa.

1.1. Objetivos

Com o presente Plano para a Igualdade, a **APSS – Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, S.A.** pretende adotar medidas promotoras de uma efetiva igualdade entre homens e mulheres, contribuindo para a redução e progressiva eliminação dos desequilíbrios existentes e prevenir eventuais desequilíbrios no futuro, bem como melhorar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

1.2. Componentes de intervenção

A **APSS – Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, S.A.** apresentou o seu o Plano para a Igualdade em 2023, de acordo com a matriz de apoio de diagnóstico do Guião para efeito de elaboração dos Planos de Igualdade anuais, conforme o disposto no artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

Dando continuidade à implementação das medidas de igualdade para 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, conforme o n.º1, do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, a **APSS – Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, S.A.** propõe-se a implementar as 3 medidas identificadas e assentes no resultado do autodiagnóstico para execução do Plano para a Igualdade de 2023, nas seguintes dimensões:

- Estratégia, missão e valores;
- Igualdade nas condições de trabalho.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência do Plano para a Igualdade corresponde ao ano de 2023.

1.4. Acompanhamento e avaliação

A **APSS – Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, S.A.** tem inscrito na sua missão, e nos seus valores, o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens, dedicando nos seus documentos estratégicos referências expressas a tal matéria, e estabelecendo princípios de não discriminação entre sexos.

No âmbito do sistema de Gestão da Qualidade, Ambiente e Segurança está assegurado esse compromisso, bem como foi criado um instrumento para que os trabalhadores e trabalhadoras possam dar sugestões sobre matérias relacionadas ao tema, sempre que o entendam fazer.

II – Análise Técnica

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

- A **APSS – Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, S.A.** realizou o autodiagnóstico diretamente no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, utilizando os seus resultados para a elaboração do seu Plano para a Igualdade de 2023, cumprindo os termos do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.
- O Plano está construído de acordo com a matriz de apoio à monitorização da execução do Guião para efeito da elaboração do Plano para a Igualdade anual, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, tanto ao nível das dimensões, como nos objetivos, medidas, recursos humanos e financeiros, bem como nos indicadores e metas.

III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **APSS – Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, S.A.**:

- 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 o mesmo se encontra disponível no website da CITE.

- De acordo com a legislação acima referida, a CITE desenvolveu o 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 em: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>
- 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.
- Recomenda-se a caracterização dos recursos humanos desagregados por sexo, nomeadamente, os órgãos de administração e de fiscalização, de acordo com o disposto no n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.
- Recomenda-se a elaboração do Plano para a Igualdade baseado na análise dos resultados do diagnóstico da **APSS – Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, S.A.** verificando se inclui todas as dimensões para prevenção das práticas discriminatórias, nomeadamente:
 - ✓ Igualdade nas condições do trabalho para promoção do equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa;
 - ✓ Proteção da parentalidade das/os trabalhadoras/es, nomeadamente, incentivo aos trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e licenças;
 - ✓ Promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, particularmente na organização dos tempos de trabalho dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares.
- Salienta-se a importância de, na elaboração do Plano para a Igualdade da **APSS – Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, S.A.** o mesmo se ter centrado nas dimensões da igualdade onde foi considerado estratégico intervir, configurando requisitos essenciais que devem ser articulados entre si, prevendo situações futuras, tais como a definição de objetivos e medidas, bem como designar uma equipa responsável pela sua implementação, nomeadamente:
 - ✓ Estratégia, missão e valores da empresa para incentivo da participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens;
 - ✓ Igualdade no acesso ao emprego para contrariar barreiras estruturais à igualdade e contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa;
 - ✓ Igualdade nas condições do trabalho para promoção da igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional.

- Ainda nestes requisitos essenciais, recomenda-se que a **APSS – Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, S.A.** apresente orçamento para cada medida (caso não existam custos financeiros na implementação da medida, referir que não envolve custos específicos), bem como indicadores de resultados com metas a alcançar, correspondendo às necessidades identificadas no respetivo diagnóstico.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, recomenda-se que os indicadores sejam mensuráveis, de forma a poderem ser quantificados, por exemplo: n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo; n.º de reuniões propostas; n.º de protocolos a formalizar.
- Nas metas a alcançar de forma a medir os resultados das medidas deste Plano, sugere-se por exemplo: 100% de pessoas abrangidas (percentagem); até final do semestre (período de tempo).
- Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das atividades, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade da **APSS – Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, S.A.**

Lisboa, 29 de março de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 29 de março 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.

CS