

RECOMENDAÇÃO Nº 43/CITE/2023

Nome da entidade: Baia Tejo, S.A.

Assunto: Análise técnica de Plano para a Igualdade da empresa **Baia Tejo, 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 empresa **Baia Tejo, S.A.**

I. Caracterização do Plano para a Igualdade 1. Diagnóstico

A **Baia Tejo, S.A.** efetuou o seu autodiagnóstico tendo por base a Matriz de apoio ao diagnóstico disponível no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas. Apresentou uma caracterização dos recursos humanos da empresa para a elaboração do Plano para a Igualdade de 2024, bem como indicadores com os dados desagregados por sexo.

1.1. Objetivos

O Plano para a Igualdade da empresa **Baia Tejo, S.A.**, contempla um conjunto de medidas a desenvolver na área da igualdade de género.

O presente Plano para a Igualdade tem como objetivos os princípios de uma Política de Igualdade de Género que visam à implementação de um conjunto de medidas a promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, consagrando os princípios e valores inerentes a todas as dimensões da igualdade de género.

O plano tem por base seis áreas de intervenção, previstas na Matriz de apoio à avaliação da igualdade de género, a saber: Estratégia, missão e valores da empresa, Proteção na parentalidade; Igualdade no acesso ao emprego; Igualdade nas condições de trabalho; Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal e a Formação inicial e contínua.

1.2. Componentes de intervenção

O Plano para a Igualdade está em conformidade com os compromissos assumidos em matéria de responsabilidade social, diversidade e direitos humanos, as medidas estão de acordo com a segunda Matriz do Guião, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

O Plano pretende implementar sete medidas de continuidade do plano anterior.

1.3. Calendário de execução

O período para a aplicação do Plano para a Igualdade é o ano de 2024.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Verifica -se que a monitorização das medidas está de acordo com a Matriz n.º 2 do guião de apoio à elaboração do Plano para a Igualdade anual, 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, disponível no website da CITE.

Sugere-se a nomeação de um/a interlocutor/a para a área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens (Conselheiro/a, ou outro modelo task-force, comité de igualdade), designado pelo Conselho da Administração, a quem deve caber a coordenação, implementação e a monitorização do Plano para a Igualdade.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade apresentado, há a realçar os seguintes pontos:

O Plano para a Igualdade da **Baia Tejo, S.A.**, encontra-se 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, que define que cada entidade deve começar por realizar um diagnóstico interno, tendo como base a Matriz de apoio ao autodiagnóstico.

Para o efeito, os objetivos e as medidas do Plano devem estar relacionados com os indicadores de resultado e as metas, para melhor execução das medidas, visando as respostas às necessidades identificadas no autodiagnóstico.

A calendarização deverá ser mais específica, para que seja visível a priorização das medidas no plano.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **Baia Tejo, S.A.**:

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião de apoio à elaboração do Plano para a Igualdade anual, 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 está disponível https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf/b4797134-20e2-4132-bbf7-525d5e80a5d6
- Sugere-se uma adequação dos indicadores de resultado, que devem ser operacionais e mensuráveis, de forma a poderem ser quantificados, como exemplos: n.º de notícias ou n.º visualizações divulgadas no website e na internet; n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo.
- Nas metas, sugerem-se como exemplos: em percentagem %; 100% de pessoas abrangidas; ou o período de tempo, por semestre, por trimestre, de forma a medir os resultados das medidas deste Plano.
- 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.

- Todos os requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das medidas, permitindo detetar desvios e implementar novas medidas que se querem concretizar no Plano para a Igualdade desta empresa;

Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das medidas, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade da empresa **Baia Tejo, S.A.**

Lisboa, 20 de novembro de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, em 20 de dezembro de 2023, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata.

PN/MRF