

RECOMENDAÇÃO Nº 31/CITE/2021

Nome da entidade: APFF- Administração do Porto da Figueira da Foz, SA

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da APFF- Administração do Porto da Figueira da Foz, SA.

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 APFF- Administração do Porto da Figueira da Foz, SA.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A APFF, refere no seu plano a aplicação da Matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa, conforma legislação em vigor. Esta matriz, inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias que permite a empresa certificar-se de que, nas áreas obrigatórias, a saber: Igualdade no acesso a emprego; Igualdade nas condições de trabalho; Igualdade remuneratória; Proteção na parentalidade; Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, estão a ser cumpridos todos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

1.1 Objetivos

Este Plano para a Igualdade, visa planear e definir linhas de orientação para a concretização de ações em prol da igualdade, tendo em vista os objetivos específicos, designadamente a promoção do equilíbrio de género, bem como reparar algumas das insuficiências identificadas no diagnóstico, em matéria de igualdade e não discriminação.

1.2. Componentes de intervenção

No Plano para a Igualdade não estão identificadas as sete áreas estratégicas, abrangem as seguintes dimensões, contempladas no referido Guião, que são referenciadas como obrigatórias:

- Dimensão Estratégia, missão e valores
- Dimensão Igualdade no acesso ao emprego
- Dimensão Formação inicial e contínua

- Dimensão Igualdade nas condições de trabalho
- Dimensão Proteção na parentalidade
- Dimensão Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal
- Dimensão Prevenção da prática de assédio no trabalho

O Plano para a Igualdade, compreende medidas definidas em 5 domínios da igualdade do género, designadamente: estratégia, missão e valores da empresa; igualdade nas condições de trabalho; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal e prevenção da prática de assédio no trabalho.

Tendo em consideração o horizonte temporal circunscrito a um ano, foram selecionados 10 objetivos, tendo-se projetado 15 medidas para a sua consecução, maioritariamente inspiradas na Matriz de apoio à monitorização do plano para a igualdade, noutros casos. São identificadas, para cada medida, as unidades orgânicas responsáveis pela correspondente implementação, os recursos humanos envolvidos, os/as destinatários/as, as metas ou o impacto esperado, os indicadores de resultados a adotar, o orçamento previsto e por último o respetivo calendário de execução.

Todos estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das ações e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.

1.3. Calendário de execução

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

1.4. Acompanhamento e avaliação

No que concerne ao acompanhamento da execução do plano, pretende-se identificar de forma individualizada, a metodologia e monitorização proposta, os/as responsáveis pela mesma, os recursos financeiros alocados, o indicador de referência, os resultados ou impacto esperados, bem como a periodicidade de verificação.

II – Análise Técnica

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

1. 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.
2. Antes da implementação de um Plano para a Igualdade, é fundamental elaborar um diagnóstico da situação e das práticas da organização ao nível da igualdade de género, com vista à identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos a este

respeito, permitindo assim uma definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir introduzir mudanças na empresa. Por conseguinte, um diagnóstico constitui uma atividade prévia à elaboração de um Plano para a Igualdade propriamente dito, e não uma medida.

3. O plano faz referência à caracterização por categoria profissional. Nos órgãos sociais da empresa, verificou-se a existência de uma mulher no cargo de presidente e outra mulher no cargo de vogal, bem como dois homens nos cargos de vogais. Nas outras categorias profissionais informam que existe uma taxa de feminização de 10,53%.
4. A metodologia e os instrumentos utilizados para a monitorização do Plano, são elementos essenciais, pois permitem fazer os ajustamentos necessários ou reforçar as medidas que assim o exijam. A empresa APFF, deverá aplicar a segunda Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, que consta do Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
5. No final do plano, não existe qualquer medida facultativa ou obrigatória a ser implementada na empresa, conforme a legislação em vigor, nas seguintes dimensões: Dimensão igualdade no acesso ao emprego, na Dimensão formação inicial e contínua, na Dimensão de igualdade nas condições do trabalho e na Dimensão prevenção da prática de assédio no trabalho. Apenas informam sobre a intenção de implementar 15 medidas no plano.

III – Recomendações:

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

- O Plano é um documento estratégico para a empresa, recomendando-se que integre informação estruturada sobre o diagnóstico à empresa em matéria de igualdade de género e seus resultados. Assim, o Plano para a Igualdade deve incidir sobre as áreas funcionais da organização, nas quais seja necessário contrariar padrões discriminatórios de género, pelo que, deve basear-se na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, centrar-se nas áreas estratégicas da organização, bem como nas dimensões da igualdade onde foi considerado estratégico intervir e introduzir mudanças, para a promoção o equilíbrio de género na empresa.

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.

- A APFF, não apresentou no seu plano as medidas afetas às áreas estratégicas e domínios na igualdade de género, com os objetivos estratégicos, as medidas, as metas, a calendarização, responsável(eis), os indicadores de resultado para cada

medida e o respetivo orçamento. Assim, recomenda-se aplicação da Matriz do Guião, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

- As medidas contempladas no Plano para a Igualdade, devem ser operacionais, mensuráveis e carecem de requisitos essenciais, tais como: objetivo(s), medida(s), a equipa responsável pela implementação, a calendarização e os indicadores de resultados, deverá igualmente incluir, o orçamento para cada medida e as metas a alcançar que correspondam às necessidades identificadas do respetivo diagnóstico.
- A monitorização e a avaliação do Plano para a Igualdade constituem etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir-se correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, recomenda-se a utilização da segunda Matriz do Guião para a monitorização e avaliação do Plano, a qual permite identificar os riscos inerentes à execução de cada medida, bem como os seus procedimentos de atuação, caso tal ocorra em sede de monitorização ou de avaliação.
- Verifica-se no Plano uma confusão entre o conceito de Género e o conceito de Sexo, por isso, relembra-se que os dados estatísticos são desagregados por sexo e não por género. A terminologia a usar é sempre “Sexo”, referindo-se a “Sexo Masculino” (relativo aos homens)” e “Sexo Feminino” (relativo a mulheres) e não a palavra “género”.

Face ao exposto, muito se agradece informação pertinente sobre o que V.Ex.^a. entendam por conveniente.

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.