

RECOMENDAÇÃO Nº 26/CITE/2021

Nome da entidade: AICEP – Global Parques

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da AICEP – Global Parques.

Enquadramento jurídico:

Ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da AICEP – Global Parques.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A AICEP – Global Parques (AICEP), assumiu que realizou um diagnóstico prévio seguindo o Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade disponibilizado pela CITE - Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, e que serviu de base para a elaboração das medidas concretas do Plano.

O Plano para a Igualdade é omissivo relativamente aos resultados do referido diagnóstico.

Ainda assim, apresenta alguns dados, desagregados por sexo, que caracterizam a empresa em termos de igualdade de género – composição do conselho de administração, categorias/ funções, distribuição por idade, antiguidade, salário médio mensal e nível de escolaridade.

O plano para a igualdade encontra-se estruturado em 4 dimensões agregadoras, as quais compreendem várias medidas de intervenção:

1. Estratégia, Missão e Valores;
2. Igualdade no Acesso ao Emprego;
3. Igualdade nas Condições de Trabalho;
4. Proteção na Parentalidade;
5. Conciliação Entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional;
6. Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

1.1. Objetivos

O Plano para a Igualdade refere que a promoção da igualdade de género, a eliminação da discriminação e o incentivo à conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional serão as principais bases do Plano da AICEP Global Parques, com o objetivo de alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens.

1.2. Componentes de intervenção

O Plano abrange seis dimensões da igualdade de género nas organizações: (1) Estratégia, Missão e Valores; (2) Igualdade no acesso ao emprego; (3) Igualdade nas condições de trabalho; (4) Proteção na parentalidade; (5) Conciliação Entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional e (6) Prevenção da prática de assédio no trabalho. Para cada uma destas dimensões, são definidos objetivos, medidas de ação e indicadores. Foram definidas 26 medidas de ação.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Há referência à monitorização e avaliação do impacto e progresso do Plano, a realizar em junho de cada ano, com a apresentação à Comissão Executiva um relatório anual sobre o cumprimento das ações de implementação, controlo e monitorização do Plano. A Comissão Executiva aprovará a revisão do Plano, sempre que se identifiquem alterações que o justifique.

II – Análise Técnica

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

- A AICEP assumiu que realizou um diagnóstico prévio seguindo o Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade disponibilizado pela CITE - Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, e que serviu de base para a elaboração das medidas concretas do Plano.
- No caso do Plano para a Igualdade da AICEP, não há informação sobre a situação da empresa nas diversas dimensões da igualdade de género que fundamente a necessidade de intervir nas áreas identificadas no Plano, bem como o tipo de ações definidas, desconhecendo-se a situação da empresa relativamente a cada uma destas áreas.
- O Plano de Igualdade é omissivo relativamente aos resultados do referido diagnóstico.
- O Plano está bem construído em termos de: objetivos, metas, público-alvo e os serviços responsáveis pela implementação, E 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. Contudo, não há indicação da calendarização de execução das medidas, não sendo possível perceber se existe uma precedência ou prioridades na sua execução.

- Não há indicação da metodologia e instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, a qual se reveste de grande importância para permitir os ajustamentos necessários ou reforçar medidas que o exijam.
- Pela informação disponibilizada não é possível saber quais os pontos fracos da situação e das práticas da AICEPL a nível da igualdade entre mulheres e homens, e nos quais seja necessário intervir para alcançar o equilíbrio entre mulheres e homens nesta organização.
- Enumera-se um conjunto alargado de medidas a implementar, mas não há elementos que permitam fundamentar a necessidade de intervir nestas áreas funcionais da organização, de forma a contrariar padrões de género discriminatórios de um dos sexos.

III – Recomendações:

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

- Deve ser indicado quando foi realizado o diagnóstico em matéria de igualdade de género, que instrumentos foram utilizados para a realização do mesmo e devem ser apresentados os seus resultados.
- O Plano para a Igualdade deve integrar informação estruturada sobre o diagnóstico à empresa em matéria de igualdade de género e seus resultados, pois um plano para a igualdade deve incidir sobre as áreas funcionais da organização nas quais seja necessário contrariar padrões de género discriminatórios de um dos sexos, pelo que se deve basear na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, centrado nas áreas estratégicas da organização, bem como nas dimensões da igualdade onde foi identificada a necessidade de intervir e introduzir mudanças para que o equilíbrio entre a situação das mulheres e dos homens na organização seja alcançado.
- 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.
- As medidas contempladas no Plano devem ser operacionais e mensuráveis. Assim, para cada medida devem também ser definidos a metodologia de monitorização da medida e o impacto esperado da medida.
- A reflexão sobre a enunciação objetiva e mensurável do resultado que se espera conseguir com a implementação de cada medida é essencial no processo de construção de um Plano para a Igualdade eficaz e que responda cabalmente às necessidades identificadas através do diagnóstico.
- Devem, ainda, ser referidos os procedimentos de atuação e identificados os riscos inerentes.
- A monitorização e avaliação do Plano é uma etapa fundamental do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir dos progressos realizados e, se necessário, introduzir correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o

impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, sugere-se que se defina um sistema de monitorização e avaliação do Plano, com indicação da metodologia e instrumentos a utilizar.

- As medidas previstas no Plano que visam o cumprimento da lei devem ser implementadas com a maior celeridade, pelo que deveriam constar como medidas prioritárias, a implementar no curto prazo.

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.