

RECOMENDAÇÃO Nº 20/CITE/2021

Nome da entidade: ICOVI – Infraestruturas e Concessões da Covilhã, EM

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da ICOVI – Infraestruturas e Concessões da Covilhã, EM.

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 ICOVI - Infraestruturas e Concessões da Covilhã, EM.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A ICOVI - Infraestruturas e Concessões da Covilhã, EM., refere no plano para a igualdade ter procedido à aplicação da matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa. 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 cumpridas em todos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

1.1. Objetivos

O plano para a igualdade tem por objetivo promover políticas e condições de igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, eliminar discriminações e facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional em relação aos trabalhadores/as da ICOVI - Infraestruturas e Concessões da Covilhã, EM.

1.2. Componentes de intervenção

No plano para a igualdade estão identificadas seis áreas estratégicas de atuação: 1) Missão e estratégia da empresa; 2) Gestão de recursos humanos; 3) Articulação da vida profissional, familiar e pessoal; 4) Organização do trabalho e do tempo de trabalho; 5) Respeito pela dignidade e integridade das pessoas trabalhadoras e 6) Diálogo social e participação, contemplando 22 medidas, com objetivos estratégicos, indicadores de resultado, metas, recursos humanos e financeiros, identificação da equipa responsável pela implementação das medidas e a sua calendarização.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

No plano para a igualdade, está previsto um grupo de trabalho para o acompanhamento sistemático, no sentido de monitorizar a eficácia das medidas e o cumprimento dos objetivos, identificando potenciais melhorias ou novas medidas a implementar no plano.

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. No Plano para a Igualdade apresentado pela ICOVI, é mencionado ter sido realizado um diagnóstico, mas não se percebe se foi efetivamente aplicada a Matriz acima referida.
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. Por conseguinte, um diagnóstico constitui uma atividade prévia à elaboração de um Plano para a igualdade propriamente dito, por contraposição a uma medida propriamente dita.
3. Na caracterização, por categoria profissional, da ICOVI, verificou-se que os cargos de administração, direção e coordenação são ocupados por 40% de mulheres e 60% de homens enquanto que noutras categorias profissionais existe um desequilíbrio de género mais acentuado na representação entre mulheres e homens.
4. A metodologia e os instrumentos utilizados para a monitorização do Plano, são elementos essenciais, pois permitem os ajustamentos necessários ou o reforço das medidas que assim o exijam. A ICOVI, deverá aplicar a 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. Das 22 medidas, 5 são medidas obrigatórias que visam o cumprimento da lei, a saber:

Dimensão igualdade no acesso ao emprego:

- Medida 5 – A divulgação de ofertas de emprego, concursos internos, devem utilizar uma linguagem inclusiva e de aceitação a todos os trabalhadores/as (nº 3 do art.º 30.º do Código do Trabalho).

Dimensão formação inicial e contínua:

- Medida 3 - Formação dos superiores hierárquicos como forma de encorajar, estimular e percutir a participação equilibrada de género nos processos de tomada decisão da ICOVI (alínea b) do art.º 130.º do Código do Trabalho).

- Medida 7 - Realização de uma ação formativa sobre a Igualdade de Género para todos os trabalhadores/as (alínea b) do art.º 130.º do Código do Trabalho).

Dimensão proteção na parentalidade:

- Medida 18 - Aumentar a divulgação, dando conhecimento dos direitos parentais (n.º 1 do art.º 65.º do Código do Trabalho).

Dimensão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal:

- Medida 20 - Analisar as áreas/funções onde é possível estabelecer horários mais flexíveis e teletrabalho (artºs 55º, 56º e 57.º do Código do Trabalho).

III – Recomendações:

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

- 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 de género discriminatórios de um dos sexos, pelo que se deve basear 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 que o equilíbrio na situação entre mulheres e 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/quiao_planos_para_a_igualdade.html.

- Apesar da ICOVI ter partido de um diagnóstico, apresentou um conjunto de medidas que refletem a sua preocupação para inverter em situações de assimetria de género.
- As medidas contempladas no Plano para a Igualdade devem ser operacionais, mensuráveis e necessitam 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 consistem em etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, recomenda-se que seja utilizada a segunda matriz do Guião para a monitorização e avaliação do Plano, o 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 a 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^{as}. 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.