

RECOMENDAÇÃO Nº 68/CITE/2021

Nome da entidade: URBHORTA – Construção, Gestão e Desenvolvimento de Projetos Empresariais, EEM

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade URBHORTA – Construção, Gestão e Desenvolvimento de Projetos Empresariais, EEM.

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 URBHORTA – Construção, Gestão e Desenvolvimento de Projetos Empresariais, EEM.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A URBHORTA, refere no seu plano aplicação de um instrumento para elaboração do seu diagnóstico de igualdade de género na empresa, mas não identifica qual o instrumento que aplicou. A empresa deverá aplicar a Matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa, conforme a legislação em vigor. Esta matriz inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias, que permite à 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. Objetivo

O Plano da URBHORTA, visa alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens na empresa.

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

Este Plano apresenta algumas dimensões da igualdade acima mencionadas, contemplando os objetivos estratégicos, medidas de ação, as unidades(s) orgânica(s) responsável, metas. Não apresenta os indicadores de resultado, nem o orçamento para cada medida prevista no plano. 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

O Plano da URBHORTA, não apresenta uma metodologia de acompanhamento e avaliação das medidas do plano. Informa apenas que o acompanhamento e a monitorização é da responsabilidade do Conselho de Administração, coadjuvado pelo apoio jurídico da empresa.

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 e 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. No Plano da URBHORTA, é mencionado ter sido realizado um diagnóstico através de um determinado instrumento de diagnóstico, sem que o mesmo seja identificado.

Assim, recomenda-se aplicação da Matriz de apoio ao diagnóstico, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que se encontra em vigor.

4. Na caracterização por categoria profissional, a empresa é constituída por 29 trabalhadores/as, dos quais 15 são mulheres e 14 são homens. Os órgãos sociais são constituídos por 2 mulheres e 3 homens, o que evidencia o cumprimento da legislação em vigor.
5. 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 empresa URBHORTA, deverá aplicar a segunda Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, a qual consta do Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
6. A empresa apresenta 8 medidas, nas quais 3 são obrigatórias, 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.

Cumpra-se a medida 7. “Divulgação da legislação sobre os direitos parentais” (art.º 33.º e art.º 35.º do Código do Trabalho).

III – Recomendações:

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

- 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 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.

- 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 URBHORTA, apresentou no seu plano a informação sobre algumas das áreas estratégicas e domínios da igualdade de género, contemplando os objetivos estratégicos, as medidas, as metas, a calendarização, responsável(eis) pela implementação das medidas. Não estão identificados os indicadores de resultado para cada medida, nem o respetivo orçamento, recomendando-se a aplicação da Matriz do Guião, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
- 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 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.
- Decorre da leitura do Plano alguma confusão na utilização do conceito de “Género” e de “Sexo”, dando-se nota 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”.

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.