

RECOMENDAÇÃO Nº 50/CITE/2021

Nome da entidade: Teixeira Duarte, S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da Teixeira Duarte, 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 Teixeira Duarte, SA.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A Teixeira Duarte, refere no plano para a igualdade a 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 à empresa certificar-se de que, nas áreas obrigatórias, a saber: Igualdade no acesso ao 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.

Através da aplicação da referida Matriz de Apoio ao Diagnóstico foi possível avaliar o desempenho do Grupo nas seguintes dimensões:

1. Estratégia, Missão e Valores;
2. Igualdade no Acesso ao Emprego;
3. Igualdade nas Condições de Trabalho;
4. Modelo Remuneratório;
5. Proteção na Parentalidade;
6. Conciliação da Atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
7. Prevenção da prática de assédio no trabalho.

1.1. Objetivo

A Teixeira Duarte, S.A. tem como objetivo geral alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e eliminando a discriminação, em função do sexo.

Os objetivos principais do Plano para a Igualdade 2021, são:

- Garantir que os princípios de igualdade de género e de não discriminação sejam um modo de estar na organização e não apenas conceitos impostos por lei e pela sociedade;
- Evidenciar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no Grupo Teixeira Duarte;
- Continuar a promover a igualdade e não discriminação em função do sexo e prevenindo eventuais futuros desequilíbrios de oportunidades;
- Fomentar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as.

1.2. Componentes de intervenção

De acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho, no plano para a igualdade não estão identificadas as áreas de intervenção em matérias de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente em diversas dimensões da igualdade, nomeadamente: Estratégia, Missão e Valores da empresa; a Igualdade no acesso ao emprego; a Formação inicial e contínua; A Igualdade nas condições de trabalho; a Proteção na parentalidade; a Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a Prevenção da prática de assédio no trabalho

O presente Plano para a Igualdade para o ano 2021, comporta a concretização de medidas e ações com vista à promoção da igualdade de género, tendo sido construído com base nos resultados de preenchimento da Matriz de diagnóstico da CITE, cujas respostas negativas geraram a proposta de medidas preventivas.

O Plano contempla 15 medidas, com objetivos estratégicos, indicadores de resultado, metas e uma equipa responsável pela execução do plano.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

A Teixeira Duarte, constituiu um Grupo de Trabalho (*Task Force*), composto por quatro membros – dois homens e duas mulheres de diferentes áreas de atuação dentro do Grupo Teixeira Duarte (Sustentabilidade / Recursos Humanos / Societário e Corporativo / Sistema de Gestão e Tecnologia e Inovação) e o Conselho de Administração para atuarem no acompanhamento e na avaliação do Plano para a Igualdade.

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 de Igualdade apresentado e composto por 15 medidas, é feita essa referência à realização do diagnóstico à situação de igualdade de género da empresa, nos termos de igualdade entre o número de mulheres e de homens e bem assim, das necessidades sentidas.
2. Ora, antes da implementação de um Plano de 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. Por conseguinte, um diagnóstico constitui uma atividade prévia à elaboração de um Plano para a Igualdade propriamente dito, e não uma medida.
3. Na caracterização por categoria profissional, a Teixeira Duarte apresenta informação estatística desagregada por sexo, sobre a representação de mulheres (8 mulheres e 34 homens) e de homens, em todas as categorias profissionais.
4. A metodologia e os instrumentos utilizados para a monitorização do Plano, são elementos essenciais pois permitem os ajustamentos necessários para alterar ou reforçar as medidas que assim o exijam. A Teixeira Duarte 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 15 medidas, 8 são medidas obrigatórias que visam o cumprimento da legislação em vigor, a saber:

Dimensão Igualdade no acesso ao emprego:

- Medida - Concluir e avaliar a eficácia da implementação da aplicação informática para disponibilizar a informação sobre os direitos e deveres dos colaboradores/as na organização (n.º 4 e n.º 5 do art.º 24.º do Código do Trabalho).
- Medida - Monitorizar e implementar um procedimento e análise dos anúncios publicitários na página da internet da TD, SA (nº 2 do artº 30 do Código do Trabalho).

Dimensão igualdade nas condições de trabalho:

- Medida - Construção da definição e elaboração do novo modelo de avaliação de desempenho aplicar no grupo da T.D., SA (nº 5 do nº 31 do Código do Trabalho).
- Medida - Implementação de um sistema para a monitorização das situações que violam o princípio do salário igual ou de valor igual, a entrar em vigor em 2021 (nº 2 e nº 3 do artº 31 do Código do Trabalho).

Dimensão formação inicial e contínua:

- Medida - Realização de formação em matéria de igualdade de género dirigida a formadores/as, júris e equipas de avaliação em matéria de igualdade (n.º 3 do art.º 30º do Código do Trabalho).
- Medida – Implementação da formação em matéria de igualdade, nomeadamente de género, contribuindo para a sensibilização de colaboradores/as à existência de preconceitos e estereótipos de género que podem condicionar os processos de decisão inerentes à gestão das pessoas (n.º 3 do 30º do Código do Trabalho).

Dimensão proteção na parentalidade:

- Medida – Integrar e acompanhar os/as colaboradores/as ausentes por motivos de licenças parentais e assegurar a sua reintegração (art.º 65.º do Código do Trabalho).
- Medida - Disponibilizar espaços para aleitamento (47º do Código do Trabalho).

III – Recomendações:

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

- 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 promover o equilíbrio entre as mulheres e os homens 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

- Apesar de a Teixeira Duarte ter aplicado a Matriz de apoio ao diagnóstico e ter apresentado um conjunto de medidas que refletem a sua preocupação para inverter situações de assimetria de género.
- 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.

- 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.Exas. 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.