

RECOMENDAÇÃO Nº 74/CITE/2021

Nome da entidade: ARSENAL do ALFEITE S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade do ARSENAL do ALFEITE 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 ARSENAL do ALFEITE S.A. (AA).

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A AA, utiliza a matriz do diagnóstico, mas não apresenta a caracterização da sua organização, evidenciando, contudo, as suas boas práticas e cumprimento da legislação. Complementar ao autodiagnóstico, refere como objetivo e medida, a criação de um Comité para a igualdade de género, para garantir a implementação, a monitorização e o acompanhamento da execução do plano de igualdade do ano em curso.

Este instrumento que inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias, permitiu à organização conhecer as necessidades e, posteriormente, delinear as medidas que irão melhorar as práticas 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 os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

1.1. Objetivos

Os objetivos e medidas a implementar pela AA, traduzem o compromisso desta organização na concretização efetiva de uma política de igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens.

1.2. Componentes de intervenção

Ajustadas à realidade empresarial, foram operacionalizados sete objetivos para a execução do plano, tendo em conta as necessidades diagnosticadas, e relacionando-as com as áreas de intervenção em matéria de igualdade.

É assumido logo numa fase inicial do ano em curso, nomear uma *Task Force* interna para coordenar e implementar as medidas, conhecer as práticas da organização relativas a esta temática e envolver os sistemas na identificação das necessidades.

1.3. Calendário de execução

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

1.4. Acompanhamento e avaliação

A Divisão de Recursos Humanos e o Comité para a igualdade entre mulheres e homens, têm a responsabilidade da implementação, acompanhamento e monitorização do plano de igualdade, que terá também como incumbência, promover e coordenar as ações no âmbito das áreas de intervenção da igualdade de género.

A avaliação e monitorização serão efetuadas semestralmente, estando prevista a sua revisão anual, em conformidade com o cumprimento das medidas e objetivos definidos e conseqüente validação ou correções aos desvios detetados.

II – Análise Técnica

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

- De acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho, o plano reflete a utilização do “Guião para o efeito de elaboração dos Planos para a Igualdade anuais”, sendo que a Matriz pode ser apresentada tendo como base as áreas e dimensões em matéria de igualdade de género.
- Relativamente à representação entre mulheres e homens na empresa, realça-se a necessidade de uma melhor caracterização aos vários níveis das categorias profissionais e da direção. A AA, apresenta na descrição dos seus recursos humanos um número maioritário de homens, comum ao seu setor de atividade.
- No Plano de Igualdade apresentado pela AA, reconhece-se que os objetivos e as medidas são operacionalizados em resposta às necessidades identificadas e sobre as quais será necessário introduzir mudanças.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano de Igualdade da AA:

- O Plano é um documento estratégico para a empresa, e deve incidir sobre as áreas funcionais da organização, nas quais seja necessário intervir e implementar medidas, com base na análise do diagnóstico, centrando-se nas dimensões obrigatórias em matérias de igualdade, plasmadas nos normativos em vigor.
- Relativamente à caracterização da organização, a sua apresentação deve ser mais detalhada de forma a mostrar a realidade recolhida no autodiagnóstico feito, e consequente definição e operacionalização das medidas, nas áreas de intervenção identificadas.
- Os objetivos e indicadores, devem estar relacionados com a informação recolhida na análise realizada, e serem enquadradas com as dimensões e áreas de intervenção mencionadas no Guião de elaboração dos Planos para a Igualdade anuais.
- A apresentação gráfica dos dados estatísticos na caracterização dos recursos humanos é sugerida, de forma a realçar as mudanças positivas que se querem concretizar com a implementação do Plano para a Igualdade.

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.