

RECOMENDAÇÃO Nº 85/CITE/2021

Nome da entidade: ESTAMO

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da ESTAMO.

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 ESTAMO.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade 1. Diagnóstico

A ESTAMO, refere no plano para a igualdade, a utilização dos instrumentos de apoio para a elaboração do diagnóstico e da situação atual da organização, no domínio da igualdade entre homens e mulheres. A 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 os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

1.1. Objetivos

Os objetivos do plano para a igualdade da ESTAMO, não seguem na totalidade o modelo da matriz de apoio à monitorização da execução, devendo ser operacionalizados em indicadores mensuráveis, indicando quem é responsável pelo processo para melhor análise e avaliação da intervenção planeada.

Estando maioritariamente relacionados com as atividades de gestão em recursos humanos, visam a implementação e otimização das áreas de intervenção já existentes, pretendendo ir mais além e estabelecer medidas adicionais nos princípios de uma política de igualdade de género.

1.2. Componentes de intervenção

Neste plano para a igualdade, estão identificadas áreas de intervenção em matéria de igualdade de género, com os respetivos objetivos e medidas, permitindo intervir de forma abrangente nas diversas dimensões obrigatórias e facultativas.

Está previsto um maior envolvimento e participação efetiva das pessoas da ESTAMO nas áreas de intervenção em matéria de igualdade, promovendo a temática através dos canais de comunicação interno e externo.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é para implementação no ano de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Este plano, documento para a ação, assume a responsabilidade através do Conselho de Administração para aprovar, promover, acompanhar e avaliar a implementação das medidas, sendo ajustado anualmente se necessário.

A avaliação das medidas, implica a realização de inquéritos de satisfação a toda a organização e após análise dos resultados obtidos, serão efetuadas as adaptações necessárias, para uma concretização eficaz.

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, 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.
- Na caracterização por categoria profissional da ESTAMO, e considerada a sua dimensão, é de realçar o equilíbrio na representação entre mulheres e homens no geral e na gestão de topo, o que já não acontece ao nível dos dirigentes intermédios.
- A metodologia e os instrumentos utilizados para a monitorização do Plano, são elementos essenciais, pois permitem os ajustamentos necessários ou de reforço às medidas que assim o exijam.
- O plano engloba 9 dimensões, com 11 objetivos faltando a operacionalização em indicadores de gestão, impacto e resultados e a indicação do ponto focal como responsável da execução e monitorização.

III – Recomendações:

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

- 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.
- 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. Para facilitação da avaliação do impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, recomenda-se a utilização da segunda matriz do Guião, que permite identificar os riscos inerentes à execução de cada medida, bem como os seus procedimentos de atuação.
- No plano para a igualdade da ESTAMO, são referidas medidas adicionais que deverão ser acompanhadas e monitorizadas ao longo do corrente ano para avaliação da efetiva implementação.
- Dando cumprimento à Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, recomenda-se uma maior representação equilibrada de mulheres e de homens nos cargos de dirigentes intermédios e nas categorias profissionais em geral.
- Os dados estatísticos do Plano, utilizam o conceito de Género em vez do conceito de Sexo, sendo necessário a alteração dessa nomenclatura nos quadros e legendas apresentadas. Na caracterização e apresentação de dados estatísticos desagregados por sexo, a terminologia a usar deverá ser sempre “Sexo”, referindo-se a “Sexo Masculino” e “Sexo Feminino” em vez de “Género”, ou as palavras “Género Masculino” ou “Género Feminino”.

Lisboa, 18 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.