

RECOMENDAÇÃO Nº 86/CITE/2021

Nome da entidade: EDM-Empresa de Desenvolvimento Mineiro, S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da EDM-Empresa de Desenvolvimento Mineiro, 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 EDM-Empresa de Desenvolvimento Mineiro, S.A. (EDM).

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A EDM, apresenta os indicadores que permitem caracterizar a situação de homens e mulheres na empresa, referindo a aplicação dos instrumentos de apoio ao diagnóstico constante no Guião para a elaboração do plano. 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 cumpridos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

1.1. Objetivos

Os objetivos do plano para a igualdade da EDM, visam os princípios de uma política de igualdade de género, visando conhecer os indicadores de intervenção e promover a implementação de medidas e práticas ajustadas ao contexto da empresa e relacionadas com o cumprimento da regulamentação existente e dos referenciais internacionais relevantes.

Enquadrados em sete dimensões, são apresentados dezassete objetivos específicos, que em resposta à análise das práticas da empresa, se operacionalizaram em medidas concretas de intervenção e melhoria das práticas da empresa nas áreas assinaladas.

1.2. Componentes de intervenção

No plano para a igualdade da EDM, é assumido o compromisso de assegurar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens e a pretensão de igual representação de género aos vários níveis da empresa, elaborando um plano adequado à atual realidade e dimensão da organização.

Consideradas as áreas de intervenção e as medidas apresentadas, realça-se a intenção da melhoria contínua da política já existente, valorizando a mais valia da participação

equilibrada entre mulheres e homens, quer nas componentes das competências e saberes internos, quer em relação à inovação e competitividade da empresa.

1.3. Calendário de execução

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

1.4. Acompanhamento e avaliação

A EDM assegura que as medidas previstas no plano para a igualdade de género são avaliadas e monitorizadas no decorrer da sua implementação, assegurando a sua execução e identificando oportunidades de melhorias contínuas.

Não sendo identificada a metodologia usada, é expresso no documento da EDM, que posteriormente à elaboração do diagnóstico e conceção do plano para a igualdade é contemplado o acompanhamento da execução, a avaliação *ex post*, e posterior reporte.

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 a elaboração dos Planos para a Igualdade anuais, sendo que cada entidade deve começar por realizar um diagnóstico interno com base na Matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada. Sendo a base inicial para a produção do plano, deve haver referência assinalando os resultados.
- No Plano de Igualdade apresentado pela EDM, está sistematizada a caracterização da realidade da empresa, que contando com 16 pessoas trabalhadoras, é verificada uma situação de paridade entre homens e mulheres, excetuando as funções técnicas superiores, em que existem mais homens em relação ao sexo feminino. Também é referido no documento que a composição do Conselho de Administração cumpre o regime de representação equilibrada entre homens e mulheres
- As componentes do plano, estão devidamente operacionalizados, enquadrando as dimensões em objetivos específicos e respetivos indicadores de medida, faltando apenas a menção ao orçamento afeto se e quando aplicável.

III – Recomendações:

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

- O Plano é um documento estratégico para a empresa, recomendando-se que integre informação estruturada sobre a matriz do diagnóstico efetuada em matéria de

igualdade de género e respetivos resultados, incluindo os dados sobre o Conselho de Administração. O Plano para a Igualdade deve incidir sobre as áreas funcionais da organização, nas quais seja necessário intervir e implementar medidas, com base na análise do diagnóstico e centrando-se nas dimensões de igualdade plasmadas nos normativos em vigor.

- A avaliação do Plano é essencial para o acompanhamento e validação das medidas, e/ou implementação das correções necessárias. A aplicação da matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, é a metodologia indicada, e é parte integrante do Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
- 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 apresentação dos dados estatísticos desagregados por sexo, a terminologia a usar deverá ser sempre “Sexo”, referindo-se a “Sexo Masculino” (relativo aos homens) e “Sexo Feminino” (relativo a mulheres); e não a palavra “Género”, ou as palavras “Género Masculino” ou “Género Feminino”.
- Na redação do Plano, e apesar do “*disclaimer*”, sugerimos que deve ser utilizada uma linguagem inclusiva, que mencione a realidade dos sexos existentes na empresa e permita igual visibilidade a homens e a mulheres. Deve ser utilizada a forma dupla quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham na organização, como exemplo, “trabalhadores/as”, “colaboradores e colaboradoras”. Sempre que possível, deve ser utilizada terminologia neutra, ou seja, “pessoas trabalhadoras”, ou “direção”, substituindo o chamado “masculino genérico” ou o “falso neutro”, para evitar hierarquização das relações entre homens e mulheres.

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.