

## RECOMENDAÇÃO Nº 40/CITE/2021

**Nome da entidade:** FUNDIESTAMO, Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário.

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade da FUNDIESTAMO.

### **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 FUNDIESTAMO, Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário.

## **I. Caracterização do Plano para a Igualdade**

### **1. Diagnóstico**

A FUNDIESTAMO, utilizou a matriz de apoio ao diagnóstico e seguiu as recomendações ao Plano do ano transato. A empresa também realizou uma análise da evolução jurídica em Portugal e na União Europeia sobre as matérias que corporizam a Igualdade de Género, o que complementa e valoriza o diagnóstico sobre a situação dos homens e das mulheres na empresa, que muito contribuiu para a elaboração do Plano para a Igualdade de 2021.

Na sequência da aplicação da matriz, foram apresentadas questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias, a FUNDIESTAMO operacionalizou medidas nas seguintes áreas: 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, visando os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

#### **1.1. Objetivos**

Os objetivos do plano para a igualdade da FUNDIESTAMO, visam promover a implementação das medidas concretas tendentes a:

- a) alcançar a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres;
- b) Eliminar eventuais discriminações;
- c) Facilitar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

As medidas adotadas e as assinaladas, atendem às necessidades identificadas no diagnóstico, dando resposta aos preceitos legais obrigatórios, acrescidas de medidas também importantes, mas de teor facultativo.

#### **1.2. Componentes de intervenção**

No plano para a igualdade da FUNDIESTAMO, é assumida a sua cultura igualitária de direitos e oportunidades, assumindo-se a igualdade de género como uma prioridade.

Consideradas as áreas de intervenção e as medidas apresentadas, realça-se a necessidade de apresentação de dados do diagnóstico e consequente caracterização da empresa, com menção a dados estatísticos para melhor compreensão e análise das medidas, apresentadas.

Para estas sete dimensões estão previstas 20 medidas de intervenção, as quais se apresentam enquadradas por objetivos estratégicos e pelas unidades responsáveis pela sua execução. Falta, no entanto, a referência aos recursos financeiros, aos indicadores de resultados, às metas e à sua calendarização.

### **1.3. Calendário de execução**

O período de vigência deste plano é de 2021.

### **1.4. Acompanhamento e avaliação**

É referido que o acompanhamento e a monitorização serão apresentados no relatório anual de execução deste plano. A metodologia a seguir para a sua implementação advirá da análise do resultado do diagnóstico da situação interna da empresa em matéria de igualdade de género, utilizando para o efeito o modelo de questionário e outros instrumentos de análise disponibilizados nos sites institucionais da CITE e da CIG. Serão adotadas as medidas corretivas, quando necessário.

## **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.
- No Plano para a Igualdade apresentado pela Fundiestamo, foi realizado o diagnóstico e ressaltados os pontos fortes, ou seja, aquilo que a empresa já se encontra a cumprir e que está de acordo com a legislação. Nos pontos fracos, será necessário implementar e ajustar as medidas para a promoção da igualdade de género.
- Foi apresentada uma breve caracterização dos recursos humanos da empresa, onde foi perceptível um pequeno universo de pessoas trabalhadoras nas áreas de intervenção em matéria de igualdade. É expressa também a sua cultura organizacional e prioridade na igualdade de género.

- No que diz respeito aos órgãos sociais, o Conselho de Administração tem 5 pessoas, três mulheres e dois homens e no Conselho Fiscal tem 3 pessoas, duas mulheres e um homem.

Das 20 medidas apresentadas, 16 são medidas obrigatórias, que visam o cumprimento da legislação em vigor, e das quais se destacam as seguintes:

- Medida “Inquérito de satisfação sobre as questões de igualdade de género no grupo. É de salientar, a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da empresa, ou, alternativamente, as suas estruturas representativas, previamente à elaboração do Plano, para adequar as medidas ao contexto de determinada organização em particular, para que se possa validar que os efeitos almejados através da implementação das medidas que estão a ser alcançados;
- Relativamente às Medidas 1,2 e 3, recomenda-se a adoção de uma medida constante da Matriz de apoio ao diagnóstico (vide Medida 1), nomeadamente, “Criação de procedimento interno que permita assegurar que a empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres de trabalhadoras e trabalhadores, em matéria de igualdade de género e não discriminação em função do sexo” (n.º 4 e n.º 5 do art.º 24.º do Código do Trabalho);
- A medida 10 “Na divulgação das ofertas de emprego, incluir linguagem inclusiva, com a indicação da aceitação de candidatos de ambos os géneros” (em termos estatísticos, a terminologia a utilizar corresponde a “ambos os sexos”), é meritório o facto de a redação do Plano começarem a introduzir uma linguagem inclusiva;
- Medida 4 “Integrar e divulgar o princípio da Igualdade de género e não discriminação nos principais documentos da empresa” (n.º 4 e n.º 5 do art.º 24.º do Código do Trabalho);
- Medida 2 - “Incluir a variável Igualdade de género em todos os instrumentos de gestão da empresa, diagnósticos e relatórios”;
- Medida 6 “Identificar diretrizes para a utilização de linguagem informação inclusiva, ou neutra sem recurso a imagens discriminatórias)” (n.º 1, n.º 2 e n.º 4 do art.º 30.º do Código do Trabalho);
- “Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível” (nº 2 do art.º 30.º do Código do Trabalho);
- Medida 9 “Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa mantém durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, com a devida desagregação por sexo” (nº 1 do art.º 32.º do Código do Trabalho);
- Medida “Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que o processo de seleção e recrutamento prevê a disponibilização de informação sobre

a categoria profissional e uma descrição sumária das funções correspondentes, assim como de informação sobre o valor e a periodicidade de retribuição” (alínea c) do n.º 3 do art.º 106.º do Código do Trabalho) e n.º 1 do art.º 111.º do Código do Trabalho);

- Medida 3 - Inclusão, no planeamento estratégico, de objetivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre homens e mulheres;
- Medida 13 “Criação e implementação de procedimento interno para que, em ações de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos, seja concedida, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação na respetiva profissão, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção” (n.º 3 do art.º 30.º do Código do Trabalho).
- 04 – Igualdade nas condições de trabalho  
Medida 7 - Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da determinação do valor das retribuições (base e complementares), de modo a garantir que têm por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual” (art.º 270.º do Código do Trabalho).

### III – Recomendações:

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

- O Plano é um documento estratégico para a empresa, recomendando-se que integre informação estruturada sobre a caracterização da empresa em matéria de igualdade de género. No Plano de Igualdade apresentado pela Fundiestamo foi demonstrada a realização do diagnóstico à situação da empresa nos termos definidos e dos resultados previstos.
- 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, centrando-se nas dimensões da igualdade plasmados nos normativos em vigor. A dimensão da Igualdade remuneratória e respetivas medidas do plano em curso, que estão na dimensão da igualdade nas condições de trabalho, pode ser operacionalizada em separado.
- 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](http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html).

- 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.

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.**