

## RECOMENDAÇÃO Nº 54/CITE/2021

**Nome da entidade:** IMOFUNDOS – SGOIC, S.A.

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade da IMOFUNDOS – SGOIC, 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 IMOFUNDOS – SGOIC, S.A.

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

### **1. Diagnóstico**

A IMOFUNDOS, refere no seu plano a aplicação de um instrumento de diagnóstico desatualizado, designado por “Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas”, que foi desenvolvido, no âmbito do projeto “Diálogo social e igualdade nas empresas”, em 2009. A empresa deverá aplicar a 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 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 em todos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

#### **1.1. Objetivos**

Os objetivos do plano para a igualdade da IMOFUNDOS, a saber:

- Desenvolver políticas e ações positivas que contribuam para contrariar a segregação de género no local de trabalho;
- Promover uma política de igualdade entre mulheres e homens.

Importa referir que as orientações estratégicas da empresa devem consagrar os princípios da igualdade entre mulheres e homens, e expressar o cumprimento da legislação em vigor.

#### **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, o 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 Plano da IMOFUNDOS apresenta 9 medidas, não estando, no entanto, definidos os objetivos estratégicos dessas medidas, os indicadores de resultado, as metas e a equipa responsável pela sua execução.

### 1.3. Calendário de execução

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

### 1.4. Acompanhamento e avaliação

A elaboração de um plano para promoção de uma política de igualdade entre mulheres e homens define o rumo a tomar pela empresa, bem como o modo como as ações a desenvolver vão ser implementadas, monitorizadas e avaliadas. A Empresa não define a metodologia de acompanhamento e monitorização das medidas do plano.

O Plano para a Igualdade, contempla 30 medidas, com indicadores de resultado, metas, a informação dos recursos humanos e a alocação dos recursos financeiros e a sua calendarização.

## 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.
2. No Plano para a Igualdade apresentado pela IMOFUNDOS, é mencionado ter sido realizado um diagnóstico através de um instrumento de diagnóstico desatualizado, designado por “Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas”, que foi desenvolvido, no âmbito do projeto “Diálogo social e igualdade nas empresas”, em 2009. Assim, recomenda-se a aplicação da Matriz de apoio ao diagnóstico, conforme a legislação em vigor.
3. Antes da implementação de um Plano para a 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.
4. Na caracterização por categoria profissional da IMOFUNDOS, verificou-se que a empresa tem 75% de mulheres e 25% de homens trabalhadores/as. No que diz

respeito aos órgãos sociais, não há qualquer informação sobre a representação de mulheres e de homens nos cargos de decisão, e se a mesma está conforme o n.º 1 do artigo 4.º da Lei nº 62/2017, de 1 de agosto.

5. A metodologia e os instrumentos utilizados para a monitorização do Plano, são elementos essenciais, pois permitem os ajustamentos necessários ou o reforço das medidas que assim o exijam.
6. Das 30 medidas 3 são medidas obrigatórias que visam o cumprimento da legislação em vigor, nas seguintes dimensões: Dimensão igualdade no acesso ao emprego, na Dimensão formação inicial e contínua, na Dimensão de igualdade nas condições do trabalho e na Dimensão prevenção da prática de assédio no trabalho.

Destas medidas, realçamos a seguinte: “Sensibilização das chefias para a prevenção da prática de assédio no trabalho” (artº 29.º do Código do Trabalho e a Lei nº 73/2017, de 16 de agosto).

### III – Recomendações:

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

- 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 de um dos sexos. Pelo que, o Plano 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 de género na organização.
- 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 IMOFUNDOS, 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. No entanto, apresentou 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.

- Da análise do Plano, verificamos existir alguma confusão entre o conceito de “Género” e o conceito de “Sexo”, recordando 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”.

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.**