

RECOMENDAÇÃO Nº 43/CITE/2021

Nome da entidade: AMBISOUSA

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da empresa Ambisousa.

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 AMBISOUSA.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da Ambisousa corresponde ao ano 2021, surge na sequência do plano anteriormente elaborado, referente ao ano de 2020.

1. Diagnóstico

A Ambisousa, exibiu uma análise sobre o balanço das medidas implementadas nos planos anteriores. Apresentou uma análise documental relacionada com as temáticas de igualdade de género, tendo em conta a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação e sobre a legislação em vigor sobre a igualdade e a não discriminação. A Ambisousa, teve em conta as orientações apresentadas no “Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas” assim como foram apresentados os princípios que norteiam a política de recursos humanos da empresa. Foi igualmente tido consideração do Guião de Autoavaliação, no âmbito do projeto “Diálogo Social e Igualdade nas Empresas” e na sequência do referido diagnóstico e avaliação, é apresentada a caracterização dos recursos humanos da empresa em termos de igualdade de género, assim em consequência foram identificadas as áreas de intervenção com medidas a implementar.

A matriz inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias que permite a 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 ou não cumpridas em todos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

A Ambisousa parte da análise diagnóstica, apresentando um conjunto de medidas que refletem a sua preocupação para inverter em situações de assimetria de género, nomeadamente no que respeita à implementação de um modelo de desempenho bem como um sistema de avaliação e respetiva progressão de carreira.

1.1. Objetivo

A Ambisousa apresentou o seu Plano para a Igualdade de 2021, no ensejo de alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, garantindo assim a progressiva eliminação da discriminação em função do sexo e

fomentando sempre cada vez mais a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar”.

1.2. Componentes de intervenção

No Plano para a Igualdade são identificadas sete dimensões de intervenção em matéria de igualdade de género, permitindo intervir em diversas dimensões da igualdade, de forma agregadora nomeadamente:

- Estratégia, Missão e Valores;(3)
- Igualdade no acesso ao emprego;(4)
- Formação Inicial e Continua;(1)
- Igualdade nas condições de trabalho;(1)
- Proteção na parentalidade;(3)
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal;(1)
- Prevenção da pratica de assédio no trabalho (1)

1.3. Calendário de execução

O período de vigência do presente Plano corresponde ao período de 2020/2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Segundo a Ambisousa o acompanhamento do Plano será levado a cabo pelo Conselho de Administração, o diretor geral e uma jurista da empresa. As execuções das medidas previstas no Plano de Igualdade serão monitorizadas ao longo da sua vigência. O balanço final será apresentado no plano do ano seguinte.

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 na Matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada. No Plano de Igualdade apresentado pela Ambisousa, é feita essa menção de ter sido realizado diagnóstico à situação da empresa, no que respeita à caracterização socio demográfica relativa aos indicadores desagregados por sexo.

2. Ora, antes da implementação de um Plano de 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 e a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir introduzir mudanças. Por conseguinte, um diagnóstico constitui uma atividade prévia à elaboração de um Plano para a igualdade propriamente dito.

3. Os resultados da análise levada a cabo pela empresa relativamente à caracterização sociodemográfica, entre outras hierarquizações de escalonamentos de categorias profissionais e posição remuneratória, não são totalmente claros, no entanto existiu o cuidado de apresentar os dados desagregados por sexo. A Ambisousa manifesta, ainda, um desequilíbrio de género na representação entre mulheres e homens.

4. A metodologia e os instrumentos utilizados para a monitorização do Plano, são elementos essenciais pois permitem os ajustamentos necessários para reforçar as medidas que assim o exijam. A Ambisousa deverá continuar a 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.

Das 14 medidas, 10 são medidas obrigatórias e que visam o cumprimento da legislação em vigor, a saber

Dimensão Estratégia, Missão e Valores:

- Medida 1 “Criação de procedimento interno que permita assegurar que a empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo”; (nº 4 e 5 do artº24 CT).

Dimensão Igualdade no Acesso a Emprego:

- Medida 5 “Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-seleção de forma a garantir que não contêm, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo” (nº1,2,4 do artº30 do CT, nº 1, alínea a) do nº 2, art.º 24CT);
- Medida 6 “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” (nº1,2,4 do artº30 do CT);
- Medida 7 “Criação de procedimento para assegurar que a empresa substitui temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos” (Nº 1 alínea a) do nº 2 do art.º 24º; art.º 62; 50º e 60 da Lei 102/2009 de 10 de setembro e art.º 111 do CT).

Dimensão Formação Inicial e Contínua:

- Medida 8 - Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que, na divulgação de ações de formação, a descrição do perfil do/a formando/a faz referência a ambos os sexos e que não contém, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo” (n.º 1, alínea a) do n.º 2 do art.º 24.º do CT).

Dimensão Igualdade nas condições de trabalho:

- Medida 9 - 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” (alínea c) e d) do n.º 1 do art.º 23 CT e n.º 1 da alínea c) do n.º 2 do art.º 24, n.º 5,6 do art.º 31 e art.º 270.º do CT).

Dimensão Proteção na parentalidade:

- Medida 10 “Criação e implementação de procedimento interno que assegure a afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade” (n.º 4 do art.º 127 CT).
- Medida 11 “Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador/a á dispensa para consulta pré-natal ou dispensa equiparável” (art.º 35, art.º 64 e art.º 65 do CT).
- Medida 12 “Criação e implementação de procedimento interno que assegure que a empresa respeita o direito de trabalhador/a á redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica” (art.º 34, art.º 53 e n.º 4,5,6,7 do art.º 65 do CT).

Dimensão Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal:

- Medida 13 “Criação e implementação de procedimento interno que assegure que, na organização de horários de trabalho por turnos a empresa considere a necessidade de facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e das trabalhadoras” (alínea b) do n.º 2 do art.º 212, art.º 220 e n.º 2 do art.º 221º do CT).

Dimensão Prevenção da prática de assédio no trabalho:

- Medida 14 “Criação e implementação de procedimento interno para assegurar que a empresa confere o direito a indemnização à vítima de prática de assédio” (n.ºs 1,2,3,5 e 6 do art.º 29 do CT)

III – Recomendações:

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

- 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 discriminatórios de género, pelo que se deve basear na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, centrar-se nas áreas estratégicas da organização e nas dimensões da igualdade onde foi considerado estratégico intervir e introduzir mudanças, para promover o equilíbrio entre mulheres e homens na empresa.

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/quiao_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. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, recomenda-se a continuação da 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.

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.