

## RECOMENDAÇÃO Nº 84/CITE/2021

**Nome da entidade:** EAmb - EsposendeAmbiente.

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade da EAmb - EsposendeAmbiente

### **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 EAmb - EsposendeAmbiente

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

#### **1. Diagnóstico**

A EAMB, refere que para a elaboração do Plano, foi efetuado um exercício de autodiagnóstico na empresa, com recurso a um instrumento disponibilizado pela CIG – através de um inquérito com 60 questões para aplicação, estruturado em função de três dimensões fundamentais da gestão empresarial: o planeamento estratégico, a gestão de recursos humanos e a comunicação.

Cada uma destas dimensões integra um conjunto de indicadores que permitem aferir as práticas empresariais da EAmb em matérias como a igualdade de género, a saber: conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e paternidade. Mediante os resultados obtidos no autodiagnóstico, nesta tabela de pontuações associada a este instrumento – o desempenho da empresa, neste domínio foi caracterizado de “Bom”, confirmando as boas práticas que a empresa tem vindo a adotar. Referem que a sua ação tem ido além do cumprimento da legislação aplicável, e que, por essa razão, encontram-se criadas as bases para a implementação sustentada de uma cultura de igualdade de género.

Embora o diagnóstico às práticas da empresa relativamente à igualdade de género tenha sido realizado com recurso a um instrumento de diagnóstico, não é fornecida a informação sobre a situação da EAmb relativamente às áreas estratégias e dimensões de igualdade de género.

A aplicação da 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**

O Plano para a igualdade da EAmb visa melhorar as medidas que já se encontram implementadas e desenvolver novas medidas. Decorre do Plano a preocupação de dar cumprimento à legislação em vigor, uma vez que o mesmo já se encontra comprometido com a promoção da igualdade entre homens e mulheres e o combate à discriminação em razão do sexo.

## **1.2. Componentes de intervenção**

O plano propõe-se intervir nas dimensões que constam do questionário de diagnóstico à igualdade de género.

## **1.3. Calendário de execução**

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

## **1.4. Acompanhamento e avaliação**

A implementação do presente Plano para a Igualdade da EAmb será da responsabilidade do Gabinete da Qualidade Total, que disponibilizará os recursos necessários ao acompanhamento e monitorização das medidas propostas no âmbito da igualdade de género e da não discriminação. O Conselho de Administração, procederá posteriormente à sua aprovação.

## **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 EAmb está mencionado que o mesmo se baseou nos resultados do diagnóstico feito pela empresa à sua situação em termos de igualdade de género, sendo que, as áreas de intervenção identificadas se integram nas dimensões de igualdade de género definidas no “Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas”. É também apresentada uma caracterização sumária da situação das mulheres e dos homens na empresa relativamente a um conjunto de indicadores, tais como: número de trabalhadores/as, idade, habilitações escolares e organograma. O Plano é omissivo quanto a informação sobre as áreas estratégicas, não estando a contemplar as dimensões obrigatórias estabelecidas na matriz;

- Os objetivos devem ser operacionalizados em medidas concretas, tendo em conta as necessidades refletidas no autodiagnóstico e a matriz de apoio do guião para a elaboração dos planos para a igualdade;
- Só incluindo todos os elementos essenciais apresentados no guião será possível para cada medida saber quem são as unidades envolvidas e responsáveis, qual o orçamento afeto e os indicadores mensuráveis para avaliar os resultados alcançados nas mudanças pretendidas.
- Na sua caracterização, a EAmb, deve apresentar dados relacionados com as áreas obrigatórias em matéria de igualdade, certificando-se do cumprimento de todos os preceitos legais relativos às dimensões presentes no respetivo guião e matriz.
- As medidas não estão nomeadas no plano de ação existente e devem ser descritas substituindo o preenchimento atual pelos elementos constantes da matriz de apoio à elaboração do Plano e respetivas fontes de verificação.

### III – Recomendações:

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

- O Plano é um documento estratégico para a empresa, recomendando-se que integre informação estruturada sobre o diagnóstico em matéria de igualdade de género e seus resultados. A elaboração dos objetivos e medidas do documento, devem ser operacionalizados através de indicadores e metas, centrando-se nas dimensões da igualdade plasmados nos normativos em vigor.
- 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 monitorização do Plano, é essencial para a avaliação e acompanhamento necessários de 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.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, o plano carece de elementos essenciais e específicos, nomeadamente os indicadores de gestão, de resultado e/ou de impacto para se alcançar as respetivas metas. Presente nos

instrumentos do Guião já referido, é também importante indicar o orçamento a afetar (quando aplicável) para a implementação das medidas. Estes requisitos são fundamentais para que se possa executar e avaliar a evolução das atividades, permitindo detetar e corrigir desvios e realizar as mudanças positivas que se querem concretizar com a implementação do Plano para a Igualdade de Género e Não Discriminação.

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.**