

RECOMENDAÇÃO Nº 103/CITE/2021

Nome da entidade: ALTRI SGPS, SA.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da ALTRI SGPS, SA.

Enquadramento jurídico:

Ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da ALTRI SGPS, SA.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A ALTRI SGPS, SA (ALTRI) não evidencia ter realizado o Diagnóstico de Igualdade de Género, nem apresenta resultados decorrentes de um (possível) diagnóstico para a elaboração do Plano de Igualdade de 2021. Na verdade, não é possível perceber o que esteve na origem das novas medidas que se comprometem a implementar para 2021.

Ainda assim, são apresentados alguns dados, desagregados por sexo, que caracterizam a empresa em termos de igualdade de género no período de 2017-2020 – faixa etária e sexo, formação superior, tipo de contrato e emprego, taxa de rotatividade e composição do Conselho de Administração.

O Plano para a Igualdade encontra-se estruturado em 5 dimensões da igualdade de género e que compreendem várias medidas de intervenção:

1. Igualdade no acesso ao emprego
2. Igualdade nas condições de trabalho
3. Igualdade remuneratória
4. Proteção na parentalidade
5. Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal

1.1. Objetivos

O Plano para a Igualdade da ALTRI assume estar totalmente alinhado com os princípios, valores e normas ínsitos nos diferentes instrumentos de cariz nacional e internacional aplicáveis à igualdade de género, tendo por objetivo geral sublinhar o compromisso que a ALTRI assume, de forma inequívoca, na promoção de políticas de gestão que promovam a igualdade e a não discriminação.

1.2. Componentes de intervenção

O Plano abrange cinco dimensões da igualdade de género na empresa:

1. Igualdade no acesso ao emprego
2. Igualdade nas condições de trabalho
3. Igualdade remuneratória
4. Proteção na parentalidade
5. Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal

Para cada uma destas dimensões são definidos objetivos e medidas de ação. No total foram definidas 17 medidas de ação.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

O Plano faz referência à monitorização e avaliação do impacto e progresso do Plano, sem concretizar calendarização da avaliação e da monitorização a efetuar às medidas a implementar.

O Plano também não indica a metodologia de monitorização das medidas previstas.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

- A ALTRI não assumiu a realização de um diagnóstico prévio, seguindo o Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade disponibilizado pela CITE - Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, e que serviria de base para a elaboração das medidas concretas do presente Plano, caso tivesse sido levado a cabo.
- Antes da implementação de um plano para a igualdade é fundamental fazer um correto diagnóstico da situação e das práticas da organização a nível da igualdade entre mulheres e homens, com vista à identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos a este respeito, permitindo a definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.
- No caso do Plano para a Igualdade da ALTRI, não há informação sobre a situação da igualdade de género da empresa nas diversas dimensões da igualdade de género que fundamente a necessidade de intervir nas áreas identificadas no Plano e com o tipo de ações definidas, desconhecendo-se a situação da empresa relativamente a cada uma destas áreas.

- O Plano está construído apenas em termos de: objetivos, medidas e universo de pessoas a abranger. Não é assumido para cada medida quais os indicadores de resultado, as metas a atingir, o impacto esperado para cada medida e a identificação dos recursos humanos e financeiros envolvidos em cada uma delas. Todos estes requisitos, são fundamentais para que se possa avaliar a execução das ações, bem como a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.
- Não há indicação da metodologia e instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, a qual se reveste de grande importância para permitir os ajustamentos necessários ou o reforço de medidas que o exijam.
- Pela informação disponibilizada, não é possível saber quais os pontos fracos da situação e das práticas da ALTRI ao nível da igualdade entre mulheres e homens, e nos quais seja necessário intervir para alcançar o equilíbrio entre mulheres e homens nesta organização.
- Enumera-se um conjunto de medidas a implementar (17), contudo não há elementos que permitam fundamentar a necessidade de intervir nestas áreas funcionais da organização, de forma a contrariar padrões discriminatórios de género de um dos sexos.
- Não há indicação da calendarização de execução das medidas, pelo que não se consegue perceber se existe uma precedência ou prioridades na execução.

III – Recomendações:

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

- 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, no qual deverá ser aplicada a Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade.
- Deve ser indicado quando foi realizado o diagnóstico em matéria de igualdade de género, que instrumentos foram utilizados para a realização do mesmo e apresentados os resultados obtidos.
- O Plano para a Igualdade deve integrar informação estruturada sobre o diagnóstico à organização em matéria de igualdade de género e seus resultados. Um Plano para a Igualdade deve incidir sobre as áreas funcionais da organização nas quais seja necessário contrariar padrões discriminatórios de género de um dos sexos. Pelo que, deve basear-se na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, centrar-se nas áreas estratégicas da organização e nas dimensões da igualdade, onde foi identificada a necessidade de intervir e introduzir mudanças para que o equilíbrio entre a situação das mulheres e dos homens na organização seja alcançado.

- As medidas contempladas no Plano devem ser operacionais e mensuráveis. Assim, para cada medida devem também ser definidos a metodologia de monitorização da medida e o impacto esperado da mesma.
- A monitorização e avaliação do Plano é uma etapa fundamental do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir dos progressos realizados e, se necessário, introduzir correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, sugere-se que se defina um sistema de monitorização e avaliação do Plano, com indicação da metodologia e instrumentos a utilizar.
- Os objetivos gerais e específicos do Plano devem constar do documento e serem explícitos, claros e conducentes com as medidas que se vierem a definir e a implementar, sempre em linha com os resultados do diagnóstico previamente realizado.
- Na redação do Plano, deve ser utilizada uma linguagem inclusiva, que reflita a realidade dos recursos humanos existentes na empresa e permita igual visibilidade a homens e mulheres. Assim, sugere-se alteração da terminologia utilizada na caracterização dos trabalhadores e das trabalhadoras em relação aos dados desagregados por sexo e não por género. A título de exemplo: “*Faixa Etária e Género*”.
- Resulta do Plano alguma confusão na utilização do conceito de “Género” e o conceito de “Sexo”, dando-se nota que as estatísticas não têm género. Assim, sempre que se apresentam dados estatísticos desagregados por sexo, 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”, ou as palavras “Género Masculino” ou “Género Feminino”.

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.