

RECOMENDAÇÃO Nº 100/CITE/2021

Nome da entidade: Impresa SGPS, SA.

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

I. Caracterização do Plano para a Igualdade 1. Diagnóstico

A Impresa SGPS, SA (Impresa), assumiu que realizou o Diagnóstico de Igualdade de Género e utilizou os seus resultados para a elaboração do Plano para a Igualdade de 2021, que preparou tendo em conta o Guião para a elaboração de Planos para a Igualdade.

O Plano de Igualdade não evidencia os resultados concretos e decorrentes do referido diagnóstico.

Neste sentido, também não é fornecida informação sobre a situação da Impresa relativamente às áreas estratégicas e dimensões de igualdade de género, ou seja, não são identificados os pontos fortes e as oportunidades de melhoria a desenvolver, neste âmbito.

O Plano não apresenta dados estatísticos ou informação que caracterize o Grupo Impresa.

O Plano para a Igualdade encontra-se estruturado em 2 dimensões agregadoras da igualdade de género e que compreendem medidas de intervenção:

1. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
2. Proteção na maternidade, paternidade e assistência à família

1.1. Objetivos

O Plano para a Igualdade da Impresa assume os seguintes objetivos:

- Reconhecer que a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é um direito fundamental, pelo que se deve implementar e promover políticas transversais e positivas que permitam que esse direito seja uma realidade;
- Impulsionar uma mudança na cultura organizacional que integre a igualdade nos seus atos de gestão, reconcentrando o princípio da igualdade nas suas práticas;

- Mitigar desequilíbrios detetados e prevenir possíveis desequilíbrios no futuro;
- Promover a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

1.2. Componentes de intervenção

O Plano abrange duas dimensões da igualdade de género nas organizações:

1. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
2. Proteção na maternidade, paternidade e assistência à família

Para cada uma destas dimensões são definidos objetivos, medidas de ação, unidades orgânicas responsáveis e/ou envolvidas e conclusão prevista. Foram definidas 5 medidas de ação.

1.3. Calendário de execução

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

1.4. Acompanhamento e avaliação

Há referência à monitorização e avaliação do impacto e progresso do Plano, a realizar periodicamente.

O Plano não indica a metodologia de monitorização das medidas previstas, até porque não estão definidos indicadores de medida, nem metas, para cada uma das medidas de ação.

II – Análise Técnica

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

- A Impresa assumiu que realizou o Diagnóstico de Igualdade de Género e utilizou os seus resultados para a elaboração do Plano para a Igualdade de 2021, que preparou, tendo em conta o Guião para a elaboração de Planos para a Igualdade anuais. Contudo, no plano, não há qualquer evidência sobre os instrumentos utilizados e os resultados obtidos.
- Antes da implementação de um plano para a igualdade é fundamental fazer um correto diagnóstico da situação e das práticas da organização ao 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 Imprensa, não há informação sobre a situação 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, os serviços responsáveis pela implementação. Contudo, não estão definidos indicadores e metas para cada uma das medidas identificadas, nem os recursos humanos e financeiros necessários à sua implementação, sendo que todos estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das ações e 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 reforçar medidas que o exijam.
- Pela informação disponibilizada, não é possível saber quais os pontos fracos da situação e das práticas da Imprensa 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 alargado de medidas a implementar, mas não há elementos que permitam fundamentar a necessidade de intervir nestas áreas funcionais da organização, de forma a contrariar padrões de género discriminatórios 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 Imprensa:

- 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, 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 seus resultados.
- O Plano para a Igualdade deve integrar informação estruturada sobre o diagnóstico à empresa 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 de género discriminatórios 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, bem como 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-se 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.
- As medidas previstas no Plano que visam o cumprimento da lei, devem ser implementadas com a maior celeridade, pelo que deveriam constar como medidas prioritárias, a implementar no curto prazo.

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.