

RECOMENDAÇÃO Nº 89/CITE/2021

Nome da entidade: PHAROL, SGPS S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da PHAROL, SGPS 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 PHAROL, SGPS S.A. (PHAROL)

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A PHAROL, não aplica a matriz de apoio ao diagnóstico existente no Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade, que visa conhecer a realidade empresarial e identificar as necessidades de intervenção, nas áreas de atuação em matéria de igualdade de género.

Esta matriz, inclui um conjunto de questões sobre a identificação e prevenção de práticas discriminatórias, que permite à organização certificar-se de que nas áreas obrigatórias: 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

Os objetivos do plano para a igualdade da PHAROL, visam os princípios de uma política de igualdade de género, mas devem ser operacionalizados tendo em conta indicadores de gestão, de impacto e de resultado e respetivas metas a atingir. A apresentação e descrição dos objetivos, medidas, indicadores e restantes elementos que constam na matriz de apoio, devem estar contemplados no plano e relacionados com as áreas de intervenção, identificadas no autodiagnóstico anteriormente elaborado.

1.2. Componentes de intervenção

No documento apresentado pela PHAROL, é assumido o cumprimento de uma política de igualdade e diversidade, que se reflete no contexto e dinâmica da organização, cumprindo a legislação em vigor, no que se refere à representatividade nos órgãos de gestão de topo. A descrição dos princípios e medidas já adotadas, sistematizam o que já existente nas políticas de igualdade e na área dos recursos humanos, assegurando a continuidade futura das normas existentes nos processos de gestão e de suporte.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é para os anos de 2020 e 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

A PHAROL refere no Plano apresentado que o respetivo acompanhamento, monitorização e avaliação, é da responsabilidade do Administrador Delegado, sendo apresentadas anualmente as conclusões ao Conselho de Administração.

O Conselho de Administração terá a seu cargo a aprovação de eventuais ajustes ao plano, implementando, sempre que necessário, novas medidas que contribuam para o desenvolvimento das políticas e das práticas no domínio da igualdade de género.

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 a elaboração dos Planos para a Igualdade anuais, devendo cada entidade utilizar os instrumentos existentes, começando pela realização de um autodiagnóstico, tendo como base a Matriz de apoio ao diagnóstico, disponibilizada no documento já referido.
- No Plano para a Igualdade apresentado pela PHAROL, deveria constar, além da caracterização relacionada com as dimensões do diploma, a apresentação dos resultados, identificando as prioridades nestes domínios e as áreas sobre as quais será necessário elaborar um plano detalhado da intervenção a realizar.
- Na caracterização da PHAROL, é de realçar que no Conselho de Administração, 33% das pessoas pertencem ao sexo feminino, e 67% ao sexo masculino, existindo uma percentagem igual de representação no Conselho Fiscal. Relativamente aos restantes recursos humanos afetos à empresa, existem 57% de mulheres e 43% de homens.
- Para a elaboração do plano, não foram utilizadas as dimensões existentes na Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, nem operacionalizados todos os restantes requisitos fundamentais, para que se possa avaliar a execução das atividades e o impacto na mudança a realizar.

III – Recomendações:

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

- O Plano é um documento estratégico para a empresa e deve incidir sobre as áreas funcionais da organização, nas quais seja necessário intervir, implementando as medidas relacionadas com a análise retirada da matriz do diagnóstico, enquadradas nas dimensões em matéria de igualdade, plasmadas 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 o Guião no site da CITE, em: http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html, o qual deve ser aplicado, designadamente, as Matrizes de apoio ao plano para a igualdade.
- Relativamente à operacionalização do documento, sugere-se a introdução de todos os elementos constantes nas matrizes de apoio para facilitação da execução e eficácia na implementação das medidas. Estes instrumentos são essenciais para posterior monitorização e avaliação da intervenção, permitindo detetar e corrigir desvios e concretizar as mudanças previstas no Plano para a Igualdade de Género e Não Discriminação.
- Os objetivos e medidas do Plano devem ser explícitos e relacionados com os indicadores e metas que se vierem a definir para a execução, visando a resposta concreta às necessidades identificadas no diagnóstico previamente realizado.
- A monitorização e avaliação do Plano para a Igualdade, é uma etapa essencial para o acompanhamento e validação das medidas, e/ou implementação das correções necessárias. A aplicação da matriz de apoio à execução do plano para a igualdade, é a metodologia indicada, estando integrada no Guião para a elaboração dos planos, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
- Na redação do Plano, deve ser utilizada uma linguagem inclusiva, que mencione a realidade existente na empresa e permita igual visibilidade a homens e a mulheres. Deve ser utilizada a forma dupla quando se está a referir às mulheres e aos homens que trabalham na organização, utilizando “colaboradores e colaboradoras” ou colaboradores/as”. Sempre que possível, deve ser utilizada terminologia neutra, como por exemplo “pessoas trabalhadoras”, ou “direção”, substituindo o chamado “masculino genérico” ou o “falso neutro”.

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.