

RECOMENDAÇÃO Nº 10/CITE/2022

Nome da entidade: Lagos Em Forma Gestão Desportiva, E.M., S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da Lagos Em Forma Gestão Desportiva, E.M., 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 Lagos Em Forma Gestão Desportiva, E.M., S.A.

Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da Lagos Em Forma Gestão Desportiva, E.M., S.A. vigorará para os anos de 2021 a 2022.

1. Diagnóstico

A Lagos Em Forma Gestão Desportiva, E.M., S.A. utilizou a matriz de apoio ao autodiagnóstico do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas para elaboração do Plano para a Igualdade. A empresa fez a caracterização dos recursos humanos desagregados por sexo e utilizou os resultados do autodiagnóstico para identificar as principais dimensões de igualdade de género, bem como as medidas a implementar em 2022.

1.1. Objetivo

O presente Plano para a Igualdade da Lagos Em Forma Gestão Desportiva, E.M., S.A., visa planear e definir as linhas de orientação para a concretização de ações em prol de igualdade entre os/as trabalhadores/as.

1.2. Componentes de intervenção

O Plano para a Igualdade encontra-se estruturado nas seguintes dimensões da igualdade de género, que integram o Despacho Normativo N.º 18/2019, de 21 de junho:

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

1.3. Calendário de execução

O Plano tem execução de 2021 a 2022.

1.4. Acompanhamento e avaliação

O presente Plano para a Igualdade representa o compromisso de Lagos Em Forma Gestão Desportiva, E.M., S.A. para com as medidas definidas para o ano de 2021 ao ano de 2022, podendo ser alterado a todo o momento por motivos relacionados com aspetos legais e/ou de carácter estratégico de negócio da empresa, sendo revisto com periodicidade anual.

Após a vigência do presente plano, será realizado um novo autodiagnóstico de avaliação das medidas implementadas para o desenvolvimento de um novo plano.

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.º do Despacho Normativo N.º 18/2019, de 21 de junho, foi produzido “um Guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais”, sendo que cada entidade deve começar por realizar o autodiagnóstico tendo como base a matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas da CITE.
- O Plano contempla um conjunto de medidas identificadas na matriz do autodiagnóstico, ainda não implementadas na empresa, que são necessárias à concretização de uma política de igualdade de género na empresa nas diversas dimensões e também para o aperfeiçoamento das boas práticas em matéria de igualdade.
- A monitorização das medidas no Plano, deverá compreender os indicadores de resultado, as metas (as metas devem ter percentagens ou prazos), o departamento responsável, os recursos humanos, o orçamento para cada medida, bem como a metodologia de monitorização, avaliação e calendarização.
- Na caracterização dos recursos humanos da empresa, o universo de trabalhadores/as é de 49 trabalhadores/as, podendo constatar que os homens representam 61% e as mulheres 39%. Alerta-se para a composição dos órgãos sociais que deverão estar de acordo com o estipulado na Lei N.º 62/2017, de 1 de agosto. A presença mínima do sexo menos representado, aplica-se aos órgãos executivos e não executivos.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da Lagos Em Forma Gestão Desportiva, E.M., S.A:

- 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: https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf.

- A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), desenvolveu um Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, com o objetivo de facilitar a elaboração do Plano para a Igualdade anual. O referido Portal servirá, igualmente, de guia e orientação às entidades/empresas a elaborarem os respetivos planos para a igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor, que poderá aceder através do link: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>.
- O Plano para a Igualdade deve integrar o autodiagnóstico em matéria de igualdade de género e analisar as assimetrias de género, com base na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, intervir nas seguintes dimensões da igualdade de género, designadamente a igualdade no acesso ao emprego; a igualdade nas condições de trabalho; a igualdade remuneratória; a proteção na parentalidade e na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, de forma a alcançar a igualdade entre mulheres e homens na organização.
- Mesmo existindo na empresa de a aplicação de um Sistema de Gestão de Conciliação NP 4552:2016, que é um sistema que promove a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal na organização, deverá cumprir todos os requisitos deste sistema na área estratégica “conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal” do Plano, com apresentação de medidas a implementar, a definição dos indicadores de resultado, as metas, a identificação das unidades orgânicas e os/as pontos focais, o orçamento para cada medida e a sua calendarização.
- Salieta-se também a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização, bem como as suas estruturas representativas, previamente à elaboração do Plano, para adequar as medidas ao contexto de determinada organização em particular, assim como em sede da monitorização, para que se possa validar que os efeitos requeridos através da implementação das medidas que estão a ser alcançados.
- Recomenda-se a verificação do cumprimento da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto no que se refere à composição dos órgãos sociais da empresa.

Lisboa, 25 de março de 2022

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, na reunião plenária de 30 de março de 2022, conforme consta da respetiva ata e lista de presenças anexas.

