

RECOMENDAÇÃO N.º 120/CITE/2022

Nome da entidade: IMPRESA SGPS

Assunto: Análise Técnica de Plano para a Igualdade da IMPRESA SGPS

Enquadramento jurídico

Ao abrigo do Despacho Normativo N.º 18/2019, de 21 de julho, que regulamenta a Lei N.º 62/2017, de 1 de agosto, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da IMPRESA SGPS.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A IMPRESA SGPS efetuou o autodiagnóstico sobre a igualdade de género na empresa, utilizando o Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, e usou os resultados para a elaboração do Plano de Igualdade de Género 2022.

A empresa apresentou os indicadores desagregados por sexo da estrutura de recursos humanos da organização.

1.1. Objetivos

Os objetivos do Plano para a Igualdade da IMPRESA, SGPS, enquadram-se num conjunto de medidas selecionadas e a desenvolver nesta matéria, devendo ser operacionalizados através de indicadores relacionados com as medidas apresentadas.

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
- Formação inicial e contínua
- Igualdade nas condições de trabalho

1.3. Calendário de execução

O Plano tem execução anual. No entanto, estão contempladas no Plano duas medidas com referência ao ano de 2023. As medidas não têm calendarização específica.

1.4. Acompanhamento e avaliação

No Plano, não é feita referência à monitorização e avaliação das dimensões da igualdade e das medidas.

II – Análise Técnica

Não há indicação da metodologia e/ou 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.

A monitorização das medidas deverá compreender os indicadores de resultado, o departamento responsável, os recursos humanos e os recursos financeiros, bem como a metodologia de monitorização, avaliação e calendarização.

Pretende-se que exista uma calendarização mais específica, para que se demonstre a priorização das medidas e a importância das mesmas para o desenvolvimento do Plano. De notar que existem duas medidas que têm uma calendarização para o próximo ano e como tal, deverão constar no próximo Plano.

MEDIDAS

DIMENSÃO: Estratégia, missão e valores da empresa

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Divulgação do compromisso da empresa com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Direção de Recursos Humanos	Todos departamentos da empresa	Sem custos associados	Disponibilização do nosso compromisso e das medidas implementadas referentes à promoção da igualdade nos canais digitais apropriados	2022	
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Divulgação de boas práticas de gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Direção de Recursos Humanos	Todos departamentos da empresa	Sem custos associados	Disponibilização das boas práticas de gestão no domínio da igualdade nos canais digitais apropriados	2022	
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Criação de mecanismos institucionalizados de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras ou às suas estruturas representativas relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e proteção na parentalidade	Direção de Recursos Humanos	Todos departamentos da empresa	Custos associados à realização do survey	Inclusão no survey de clima organizacional da IMPRESA de uma dimensão referente à promoção da igualdade entre homens e mulheres Publicação de conteúdos no domínio da igualdade de género nas plataformas internas da IMPRESA incentivando a participação de	2022	

					todas/os.		
DIMENSÃO: Formação inicial e contínua							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; Assédio moral e sexual no trabalho	Direção de Recursos Humanos	Todos departamentos da empresa	Custos associados à realização das ações de formação	Horas formativas ministradas relacionadas com as temáticas da igualdade entre homens e mulheres	2022	
DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho							
SUBDIMENSÃO: Promoção / Progressão da carreira profissional							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Definição e implementação de procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de direção de primeira linha (ex.: Direções)	Direção de Recursos Humanos	Todas as direções do Grupo envolvidas na definição do Plano de Carreiras	Custos associados à definição e implementação do Plano de Carreiras da IMPRESA	Criação de critérios de mobilidade isentos de discriminação em função do género, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	2023	
Promover a igualdade entre mulheres e homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional	Definição e implementação de procedimento que permita alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens em lugares de chefia de nível intermédio	Direção de Recursos Humanos	Todas as direções do Grupo envolvidas na definição do Plano de Carreiras	Custos associados à definição e implementação do Plano de carreiras da	Criação de critérios de mobilidade isentos de discriminação em função do género, da parentalidade e/ou da conciliação entre a	2023	

				IMPRESA	vida profissional, familiar e pessoal		
SUBDIMENSÃO: Salários							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária) da descrição dos conteúdos funcionais exercidos na empresa, de modo a garantir uma versão atualizada	Direção de Recursos Humanos	Todas as direções do Grupo envolvidas no mapeamento de funções	Custos associados à revisão e implementação de um novo descritivo de funções	Definição de funções com associação de requisitos, responsabilidades e competências isentos de discriminação em função do género, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	2022	

III – Recomendações

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.

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.

Salienta-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 de monitorização, para que se possa validar que os efeitos requeridos através da implementação das medidas que estão a ser alcançados.

Sugere-se uma adequação dos indicadores e metas, os quais devem ser operacionais e mensuráveis.

Sugere-se a criação de um Comité para a Igualdade, ou Task-Force, que deverá incorporar não apenas os elementos da Administração e do Departamento de Recursos Humanos, entre outros elementos dos departamentos/unidades da organização, tendo em conta a representatividade equitativa de ambos os sexos.

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.

Lisboa 20 de fevereiro de 2022

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, na reunião plenária de 16 de março de 2022, conforme consta da respetiva ata e lista de presenças anexas.