

RECOMENDAÇÃO Nº 123/CITE/2022

Nome da entidade: MARTIFER, SGPS, S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da MARTIFER, 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 MARTIFER, SGPS, S.A.

Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da MARTIFER SGPS, S.A., corresponde ao período de 2022, surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A MARTIFER SGPS, S.A., utilizou a Matriz de apoio ao autodiagnóstico, disponível através do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, na elaboração do Plano de 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 prioritárias a implementar em 2022.

1.1. Objetivo

O presente Plano para a Igualdade da MARTIFER SGPS, S.A., contempla os princípios da Política de Igualdade de Género que visam a implementação de um conjunto de novas medidas a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminando discriminações e permitindo a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

1.2. Componentes de intervenção

No Plano para a Igualdade são identificadas as seguintes áreas estratégicas de igualdade de género:

A Estratégia, Missão e Valores, a Formação inicial e contínua; a Igualdade nas condições de trabalho; a Proteção na parentalidade; a Conciliação entre a vida profissional e pessoal e a Prevenção da prática de assédio no trabalho. O Plano contempla vinte e duas medidas e estão definidos os indicadores de resultado, as metas, os recursos humanos e financeiros. As medidas são de continuidade do anterior Plano.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência do presente Plano corresponde ao ano de 2022.

1.4. Acompanhamento e avaliação

A MARTIFER SGPS, S.A., refere no Plano a monitorização e avaliação contínuas, com vista a avaliar os progressos e os ajustes da implementação das medidas.

A Task-Force para a Igualdade de género reúne semestralmente e tem como missão monitorizar os indicadores associados a cada uma das medidas do presente Plano.

No final, realiza-se um relatório semestral, que permitirá identificar os desvios das medidas do 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 presente Plano contempla as recomendações apresentadas pela CITE em 2021.
- Das vinte duas medidas apresentadas, apenas quatro são medidas obrigatórias que visam o cumprimento da legislação em vigor. As restantes medidas são de cariz facultativo e são importantes também para a concretização da política de igualdade de género na empresa. As medidas previstas, concorrem também para o aperfeiçoamento das Boas Práticas de igualdade desta empresa.
- A MARTIFER SGPS, S.A. adotou também medidas transversais, designadamente a comunicação, a formação e a sensibilização das trabalhadoras e trabalhadores em matéria de igualdade de género.
- A MARTIFER SGPS, S.A. referiu a necessidade de divulgar uma medida na área da prevenção do assédio no trabalho através do código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da MARTIFER SGPS, 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.
- Saliencia-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.

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.