

## RECOMENDAÇÃO Nº 131/CITE/2022

**Nome da entidade:** RAMADA – Investimentos e Indústria, S.A.

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade da RAMADA – Investimentos e Indústria, 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 RAMADA – Investimentos e Indústria, S.A.

### **Caracterização do Plano para a Igualdade**

O Plano para a Igualdade da Ramada de 2022 surge na sequência da legislação em vigor.

#### **1. Diagnóstico**

Não há referência que a RAMADA tenha efetuado o diagnóstico com base na matriz de apoio ao diagnóstico, elaborada nos termos do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, e do Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade, com vista a conhecer a realidade da empresa.

São apresentados alguns indicadores da caracterização dos recursos humanos da organização em termos de igualdade de género (n.º de trabalhadores/as, idade, escolaridade e o conselho de administração).

##### **1.1. Objetivo**

A Ramada apresenta como objetivo principal: “*contribuir, ainda mais, para alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional*”. Os objetivos do plano para a igualdade da RAMADA, 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. Os 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 efetuado.

## 1.2. Componentes de intervenção

Os objetivos deste Plano encontram-se divididos pelas seguintes dimensões: i) igualdade no acesso ao emprego, ii) igualdade nas condições de trabalho, iii) igualdade remuneratória, iv) proteção na parentalidade e v) conciliação entre a vida profissional com a vida familiar e pessoal, associadas às áreas constantes no Despacho Normativo. As medidas são de continuidade do Plano do ano anterior.

## 1.3. Calendário de execução

Apesar da referência no Plano ao ano de 2022, nenhuma das medidas surge com a devida calendarização de execução.

## 1.4. Acompanhamento e avaliação

Não existe menção de como serão efetuados o acompanhamento e a monitorização. O Plano apenas refere: “*A implementação, concretização e execução do presente PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO e das medidas nele previstas serão acompanhadas durante o ano de 2022*”.

O Conselho de Administração terá a seu cargo a aprovação de eventuais modificações ao plano, definindo sempre que necessário, novas medidas que contribuam para o desenvolvimento das políticas e das práticas em prol 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:

- Antes da implementação de um plano para a igualdade é fundamental fazer um correto diagnóstico da situação e das práticas da organização a 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.
- 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.
- No plano, denota-se uma confusão entre o conceito de Género e o conceito de Sexo, realçando-se que as estatísticas não são apresentadas por género, mas sim por sexo. Assim, sempre que se apresentam dados estatísticos desagregados por sexo, a terminologia a usar é sempre a relação entre “Homens” e “Mulheres” e não “masculino” e “feminino” ou “Género masculino” e Género feminino”.

- O Plano está construído apenas em termos de medidas, estando em falta os departamentos responsáveis, as áreas envolvidas, os indicadores de resultado,

metas e calendarização, bem como o impacto esperado para cada medida e respetiva identificação dos recursos financeiros envolvidos em cada medida. 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.

- Enumera-se um conjunto 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.
- Não há indicação da metodologia e instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, elementos esses que se revestem de extrema importância pois permitem os ajustamentos necessários ou para reforçar as medidas que assim o exijam.
- Não foram tidas em conta as recomendações do ano anterior.

### III – Recomendações

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

- 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](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.

- O processo de construção de um Plano para a Igualdade eficaz e que corresponda cabalmente às necessidades identificadas por uma dada organização através do respetivo diagnóstico integra medidas que devem ser operacionais e mensuráveis.
- O Plano carece de requisitos essenciais, nomeadamente: objetivos estratégicos, focalização dos recursos humanos envolvidos na implementação das medidas, orçamento para cada medida, indicadores de resultado e metas. Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das atividades e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.
- Deverão recorrer ao uso de linguagem que reflita o princípio de igualdade entre mulheres e homens ao longo do Plano – linguagem inclusiva, especificando o sexo e neutralizando ou abstraindo a referência sexual. A linguagem não deve reforçar estereótipos e papéis sociais de género.
- De salientar ainda a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização, bem como as respetivas estruturas representativas previamente à elaboração do Plano, assim como em sede da monitorização, de modo a permitir que avaliem os efeitos da respetiva implementação.
- A monitorização e a avaliação do Plano consistem em etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os 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. Podem ser identificados os riscos inerentes à execução de uma medida, bem como os procedimentos de atuação caso tal ocorra no decorrer da monitorização ou da avaliação.

Lisboa, 17 de fevereiro de 2021

Aprovada por unanimidade pelos membros da CITE, a 2 de março de 2022, conforme consta da respetiva ata e lista de presenças anexas.