

RECOMENDAÇÃO Nº 19/CITE/2022

Nome da entidade: Esposende 2000 - Atividades Desportivas e Recreativas, E.M., Sociedade Unipessoal.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da Esposende 2000 - Atividades Desportivas e Recreativas, E.M. Sociedade Unipessoal.

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 Esposende 2000 Atividades Desportivas e Recreativas, E.M. Sociedade Unipessoal.

Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da Esposende 2000 - Atividades Desportivas e Recreativas, E.M., Sociedade Unipessoal, corresponde ao período de 2022, e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A Esposende 2000 - Atividades Desportivas e Recreativas, E.M. Sociedade Unipessoal 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 com medidas facultativas a implementar em 2022.

1.1. Objetivo

O presente Plano para a Igualdade da Esposende 2000 - Atividades Desportivas e Recreativas E.M. Sociedade Unipessoal, contempla os princípios da Política de Igualdade de Género que visam a implementação de um conjunto de novas medidas para alcançar uma maior promoção da igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, consagrando os princípios e valores inerentes a todas as dimensões da igualdade de género.

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 para a Igualdade tem execução anual.

1.4. Acompanhamento e avaliação

A Esposende 2000 - Atividades Desportivas e Recreativas, EM., apresenta como responsáveis pelo acompanhamento e avaliação, a Direção dos recursos humanos e a Administração.

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 da CITE apresentadas em 2021.
- O Plano contempla treze medidas, com treze objetivos estratégicos. Da totalidade das medidas contempladas no Plano três são de cariz obrigatório, indo ao encontro das medidas identificadas na matriz do autodiagnóstico, que ainda não terão sido implementadas na empresa e 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.
- Existem também medidas relacionadas com o propósito de *identificar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens e promover a transparência interna sobre a política salarial*, como garantir a prevenção e o combate ao assédio no trabalho através da *elaboração e adoção de um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho* bem como no domínio da divulgação interna e externa em matérias de igualdade entre homens e mulheres.
- A monitorização das medidas no Plano, deverá compreender os indicadores de resultado, o departamento responsável, os recursos humanos, o orçamento para cada medida, bem como a metodologia de monitorização, avaliação e calendarização.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da Esposende 2000 - Atividades Desportivas e Recreativas, E.M. Sociedade Unipessoal.:

- 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.
- 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.

Lisboa, 14 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.