

RECOMENDAÇÃO Nº 10/CITE/2023

Nome da entidade: EDIA - Empresa de Desenvolvimento e Infra-estruturas do Alqueva, SA.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade EDIA - Empresa de Desenvolvimento e Infraestruturas do Alqueva, 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 **EDIA - Empresa de Desenvolvimento e Infraestruturas do Alqueva, S.A.**

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da **EDIA - Empresa de Desenvolvimento e Infraestruturas do Alqueva, S.A.** corresponde ao ano de 2023 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A **EDIA - Empresa de Desenvolvimento e Infraestruturas do Alqueva, S.A.** efetuou o autodiagnóstico no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas da CITE, utilizando a Matriz de Apoio ao Diagnóstico. A partir dos resultados obtidos no autodiagnóstico, identificou as principais dimensões de igualdade para implementação no plano para a igualdade de 2023.

Na elaboração do Plano para a Igualdade, a empresa caracterizou os seus recursos humanos desagregados por sexo, em cumprimento do disposto no n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, com a indicação da proporção de pessoas de cada sexo designadas para os órgãos de administração e de fiscalização.

1.1. Objetivos

O Plano para a Igualdade da **EDIA - Empresa de Desenvolvimento e Infraestruturas do Alqueva, S.A.** visa planear e definir linhas de orientação para a concretização de ações em prol da igualdade, tendo em vista os seguintes objetivos gerais:

- a) reconhecer explicitamente que a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é um direito elementar, pelo que se devem implementar políticas transversais e positivas que permitam que esse direito seja uma realidade;
- b) promover uma mudança na cultura da organização, que integre a igualdade nos seus atos de gestão;
- c) reduzir os desequilíbrios detetados e prevenir possíveis desequilíbrios no futuro; Este Plano para a Igualdade visa, partindo do autodiagnóstico, planear e definir linhas de orientação para a concretização de ações em prol da igualdade.

1.2. Componentes de intervenção

A **EDIA - Empresa de Desenvolvimento e Infraestruturas do Alqueva** apresentou o seu o Plano para a Igualdade de 2023, de acordo com a Matriz de apoio de diagnóstico

do Guião para a elaboração dos planos de igualdade anuais, conforme disposto no artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

Dando continuidade à implementação das medidas de igualdade 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, conforme o n.º1, do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, a **EDIA - Empresa de Desenvolvimento e Infraestruturas do Alqueva, S.A.** propõe-se a implementar as 33 medidas identificadas e assentes no resultado do autodiagnóstico para execução do Plano para a Igualdade de 2023, nas seguintes dimensões:

- Estratégia, missão e valores;
- 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 período de vigência do Plano para a Igualdade é o ano 2023 a 2024.

1.4. Acompanhamento e avaliação

A **EDIA - Empresa de Desenvolvimento e Infraestruturas do Alqueva, S.A.** propõe criar um Grupo de Trabalho para a Igualdade (GTI), com o objetivo de dinamizar e promover ações e atividades no âmbito da igualdade entre mulheres e homens, proteção na parentalidade, e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

O GTI tem a responsabilidade de promover, acompanhar e avaliar a implementação do presente plano, comprometendo-se a revê-lo e/ou atualizá-lo, sempre que entender necessário, com a aprovação do Conselho de Administração. Anualmente, produz um relatório onde conste informação respeitante às medidas implementadas, o qual será divulgado na intranet da área de Recursos Humanos e também na de Responsabilidade Social.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para **EDIA - Empresa de Desenvolvimento e Infraestruturas do Alqueva, S.A.** a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

- A **EDIA - Empresa de Desenvolvimento e Infraestruturas do Alqueva, S.A.** realizou o autodiagnóstico diretamente no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, utilizando os seus resultados para a elaboração do seu Plano para a Igualdade de 2023, cumprindo, assim, os termos do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.
- O Plano está construído de acordo com a Matriz de apoio à monitorização da execução do Guião de apoio à elaboração do Plano para a Igualdade anual, nos

termos do disposto no n.º 3 do artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, tanto ao nível das dimensões, como nos objetivos, medidas, recursos humanos e financeiros, bem como nos indicadores e metas.

- Na elaboração do Plano para a Igualdade, a empresa caracterizou os seus recursos humanos desagregados por sexo, aplicando o n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, com a indicação da proporção de pessoas de cada sexo designadas para os órgãos de administração e os órgãos de fiscalização.

III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **EDIA - Empresa de Desenvolvimento e Infraestruturas do Alqueva, 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 o mesmo se encontra disponível no website da CITE.
- De acordo com a legislação acima referida, a 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 em: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>
- Recomenda-se que o Plano para a Igualdade da **EDIA - Empresa de Desenvolvimento e Infraestruturas do Alqueva, S.A.** incida sobre as áreas funcionais em que seja necessário contrariar padrões discriminatórios para alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens na empresa, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentado a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.
- Recomenda-se que sejam estabelecidos mecanismos 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 da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.
- Salienta-se a importância na elaboração de um Plano para a Igualdade da **EDIA - Empresa de Desenvolvimento e Infraestruturas do Alqueva, S.A.** centrado nas dimensões da igualdade onde foi considerado estratégico intervir, configurando requisitos essenciais que devem ser articulados entre si, tais como a definição de objetivos e medidas, bem como a designação de uma equipa responsável pela sua implementação.

- Ainda nestes requisitos essenciais, recomenda-se que a **EDIA - Empresa de Desenvolvimento e Infraestruturas do Alqueva, S.A.** deverá igualmente incluir, o orçamento para cada medida (caso não existam custos financeiros na implementação da medida, referir que não envolve custos específicos) e indicadores de resultados com metas a alcançar, correspondendo às necessidades identificadas no respetivo diagnóstico.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, recomenda-se que os indicadores sejam mensuráveis, de forma a poderem ser quantificados, por exemplo: n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo; n.º de reuniões propostas; n.º de protocolos a formalizar.
- Incluir as metas a alcançar de forma a medir os resultados das medidas deste Plano, por exemplo: 100% de pessoas abrangidas (percentagem); até final do semestre (período de tempo).
- Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das atividades, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade da **EDIA - Empresa de Desenvolvimento e Infraestruturas do Alqueva, S.A.**

Lisboa, 29 de março de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 29 de março de 2023, com declaração de voto da CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal, da CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, da CIP – Confederação Empresarial de Portugal e da CTP – Confederação do Turismo de Portugal, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata, tendo as referidas confederações apresentado conjuntamente a declaração de voto que se anexa.

CS