

RECOMENDAÇÃO Nº 3/CITE/2023

Nome da entidade: MatosinhosHabit, E.M.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da empresa MatosinhosHabit, E.M.

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 empresa **MatosinhosHabit, E.M.**

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da empresa **MatosinhosHabit, E.M.** para 2023, surge na sequência da legislação em vigor.

A empresa **MatosinhosHabit, E.M.**, pretende contribuir para a melhoria das práticas internas, adotando no seu Plano para a Igualdade as medidas de promoção da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens e de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

1. Diagnóstico

A **MatosinhosHabit, E.M.**, elaborou a caracterização dos recursos humanos da empresa sobre a igualdade de género, apresentou os indicadores de resultado com os dados desagregados por sexo e utilizou uma linguagem inclusiva no Plano.

1.1. Objetivos

O Plano da empresa **MatosinhosHabit, E.M.**, pretende ser um documento orientador para implementação de políticas e de procedimentos no domínio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens na empresa.

1.2. Componentes de intervenção

O Plano para a Igualdade está em conformidade com os compromissos assumidos em matéria de responsabilidade social, diversidade e direitos humanos e as medidas estão de acordo com a segunda Matriz do Guião conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

No Plano para a Igualdade foram identificados 6 eixos estratégicos em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, com 25 medidas de intervenção.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste Plano para a Igualdade é até ao final do ano de 2023.

1.4. Acompanhamento e avaliação

O Plano para a Igualdade está em conformidade com os compromissos assumidos em matéria de responsabilidade social, diversidade e direitos humanos, estando as medidas

de acordo com a segunda Matriz do Guião conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

A **MatosinhosHabit, E.M.**, realizou um autodiagnóstico sobre a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens na empresa.

O Plano para a Igualdade contempla os objetivos, as medidas, as unidades orgânicas responsáveis. No entanto, não é apresentado nem o orçamento, nem a calendarização para cada medida, que são requisitos fundamentais para avaliação e execução das medidas a implementar no Plano.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa **MatosinhosHabit, E.M.**:

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um guião de apoio à 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 Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), desenvolveu o 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>.
- Para que sejam cumpridos os objetivos acima mencionados, sugere-se que, na elaboração do Plano para a Igualdade, sejam utilizados os seguintes instrumentos: o Guião e/ou o Portal para elaboração do autodiagnóstico e do Plano para a Igualdade Anual.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e das medidas, o Plano necessita de uma reformulação dos indicadores de resultado, tais como: o n.º de notícias ou o n.º de visualizações divulgadas no website e na internet; o n.º mulheres e homens abrangidos/as pelas diferentes medidas, com o intuito de medir e avaliar os resultados das medidas no Plano.
- 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.

- A avaliação do Plano é essencial para o acompanhamento e monitorização das medidas, e/ou implementação das correções necessárias.
- Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das medidas, permitindo detetar os desvios e implementar as medidas corretivas de modo a alcançar os objetivos que se querem alcançar com o Plano para a Igualdade da empresa MatosinhosHabit, E.M..

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.

MDC