

## RECOMENDAÇÃO Nº 40/CITE/2022

**Nome da entidade: Giatul, E.M.-SA**

**Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da Giatul, E.M.-SA**

### **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 **Giatul, E.M.-SA**.

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

O Plano para a Igualdade da **Giatul, E.M.-SA** corresponde a 2023 e surge na sequência da legislação em vigor.

#### **1. Diagnóstico**

A **Giatul, E.M.-SA** fez o autodiagnóstico sobre a situação da igualdade entre mulheres e homens na empresa, tendo por base a Matriz de apoio disponibilizado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

A empresa cumpriu o art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, com a proporção de pessoas de cada sexo nos órgãos sociais da empresa.

#### **1.1. Objetivos**

O presente Plano para a Igualdade da **Giatul, E.M.-SA**, contempla os princípios da política de igualdade de género e de igualdade de oportunidades no acesso ao trabalho, à formação profissional, à progressão de carreiras, à participação equilibrada das mulheres e dos homens na vida profissional, familiar e pessoal.

#### **1.2. Componentes de intervenção**

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

#### **1.3. Calendário de execução**

O período de vigência para a aplicação do Plano para a Igualdade é o ano de 2023.

#### **1.4. Acompanhamento e avaliação**

Verifica -se que as monitorizações das medidas estão de acordo com a Matriz nº2 do Guião para efeito da elaboração do Plano para a Igualdade anual, 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, que está disponível no website da CITE.

## II – Análise Técnica

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

Para a elaboração do Plano para a Igualdade foi utilizado o Portal para a Igualdade, no Trabalho e nas Empresas, para a elaboração do Plano para a Igualdade Anual, que se encontra de acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

Quanto às dimensões da igualdade de género e as medidas implementadas no Plano elaborado pela **Giatul, E.M.-SA**, foram identificadas: a unidade orgânica responsável, os custos envolvidos, as metas e os indicadores de resultado.

## III – Recomendações:

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

- De acordo com a legislação em vigor, 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 através do link: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e das medidas, deste Plano necessita de reformulação em alguns dos indicadores de resultados, pois deverão ser mensuráveis, de forma a serem quantificados (sugerem-se como ex. n.º de notícias ou n.º visualizações divulgadas no website e na internet; n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo; n.º mulheres e homens abrangidos/as pelas diferentes medidas, entre outras), bem como as metas (sugerem-se como ex.: percentagem % ex.: 100% de pessoas abrangidas) ou período de tempo, como ex.: por semestre, por trimestre, entre outros) de forma a medir os resultados das medidas deste Plano.
- Sugere-se ainda, que a monitorização seja efetiva, ou seja, deverá ter um/a interlocutor/a para a área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens (Conselheiro/a, ou outro modelo task-force, comité de igualdade), designado pelo Conselho da Administração, que coordenará a implementação e a monitorização do Plano para a Igualdade.
- A avaliação do Plano é essencial para o acompanhamento e validação das medidas, e/ou implementação das correções necessárias. A aplicação da Matriz de apoio à

monitorização da execução do Plano, é a metodologia indicada, e é parte integrante do Guião para a elaboração do Plano para a Igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

- 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.
- Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das medidas, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade da **Giatul, E.M.-SA**.

Lisboa, 12 de abril de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 12 de abril 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.

PN