

RECOMENDAÇÃO Nº 46/CITE/2023

Nome da entidade: ALTRI, SGPS, S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da ALTRI, SGPS, 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 da **ALTRI, SGPS, S.A.**

I - Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da **ALTRI, SGPS, S.A.** correspondente a 2023 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A **ALTRI, SGPS, S.A.** efetuou o autodiagnóstico 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.

Na caracterização dos recursos humanos da organização foram apresentados os dados desagregados por sexo, entre 2019 e 2021: total de trabalhadores/as, as habilitações literárias e escalões etários.

1.1. Objetivo

A **ALTRI, SGPS, S.A.** *“tem como objetivo fundamental, contribuir, ainda mais, para alcançar uma efetiva igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando o equilíbrio saudável entre a vida pessoal, familiar e profissional, levando a que os seus colaboradores se sintam ainda mais comprometidos com o Grupo”.*

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;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Equilíbrio saudável da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;

- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

1.3. Calendário de execução

As medidas estão calendarizadas para ocorrer em 2023.

1.4. Acompanhamento e avaliação

A **ALTRI, SGPS, S.A.** refere que assume o compromisso de acompanhar o alinhamento na Política de Diversidade e Inclusão, que será objeto de monitorização anual, pela Comissão de Ética, com os princípios de gestão do Grupo e ainda com os princípios consignados no Código de Ética, que deverá, igualmente, ser objeto de revisão. Mas não especifica as medidas de acompanhamento e a monitorização do Plano.

II – Análise Técnica

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

- A **ALTRI, SGPS, S.A.** assumiu que realizou o Diagnóstico de Igualdade de Género e utilizou os seus resultados como *input* para a elaboração do Plano de Igualdade de Género 2023.
- O Plano está construído em termos de: os objetivos, as medidas, os departamentos responsáveis e os departamentos envolvidos, indicadores de resultado, as metas e a calendarização. A afetação de verbas para medidas e ações deveria surgir na matriz e não como medida individual.
- 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.
- Na medida onze não apresenta o indicador de resultado e a metas.
- Não há indicação da metodologia e instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, a qual se reveste de grande importância para permitir os ajustamentos necessários ou reforçar medidas que o exijam.

III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **ALTRI, SGPS, 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, está disponível no website da CITE.
- O processo de construção de um Plano para a Igualdade para ser eficaz deve ter em conta as necessidades identificadas na organização, através do respetivo diagnóstico que integra as medidas que devem ser operacionais e mensuráveis.

- Recomenda-se que haja a definição do orçamento (em espécie ou com verbas) nas medidas a implementar no Plano para a Igualdade.
- Sugere-se a criação de um Comité para a Igualdade ou uma Task-Force que possa potenciar a implementação do Plano preconizado. Um Comité, por forma a envolver toda a organização, que deverá incorporar não apenas os elementos da Administração e do departamento de Recursos Humanos, mas tendencialmente elementos oriundos de todos os departamentos/unidades da organização em questão, tendo em conta a representatividade de ambos os sexos, de acordo com a lei em vigor.
- 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 a proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.
- 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. Para além da identificação da equipa responsável e menção à monitorização regular do Plano, recomenda-se a concretização do sistema de monitorização intercalar, nomeadamente através da indicação dos instrumentos a utilizar e indicadores que se pretende acompanhar. Podem, ainda, ser identificados os riscos inerentes à execução de cada medida, assim como os procedimentos de atuação caso tal ocorra, quer em sede de monitorização ou de avaliação.

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.

FS