

RECOMENDAÇÃO Nº 29/CITE/2023

Nome da entidade: E.P.A.L., E.P.

Assunto: Análise técnica do Plano para a Igualdade da E.P.A.L.,E.P.

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 E.P.A.L., E.P..

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da E.P.A.L., E.P. corresponde ao ano de 2024 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A E.P.A.L., E.P. efetuou o autodiagnóstico no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, da CITE, utilizando a Matriz de Apoio ao Diagnóstico. Correspondente ao ano de 2021. A partir dos resultados obtidos no autodiagnóstico, foram identificadas as principais dimensões de igualdade de género e apresentou sete medidas para implementação no Plano para a Igualdade a realizar em 2024.

1.1. Objetivos

No Plano da E.P.A.L., E.P. encontra-se um conjunto de medidas que pretendem assumir o compromisso com a promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e eliminar discriminações em razão do sexo, aos níveis dos salários e carreiras, e integridade física ou moral, bem como promover de forma mais alargada a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

1.2. Componentes de intervenção

A E.P.A.L., E.P. apresentou o seu Plano para a Igualdade em 2024, de acordo com a Matriz de apoio de diagnóstico do Guião para efeito de elaboração dos Planos de Igualdade anuais, conforme 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 E.P.A.L.,E.P. propõe-se a implementar as sete medidas identificadas e assentes no resultado do autodiagnóstico realizado no ano transato, para execução do presente Plano para a Igualdade, centra-se nas seguintes dimensões:

- Igualdade nas condições de trabalho;
- **Subdimensão:** Promoção/Progressão da carreira profissional;
- Proteção na parentalidade;
- **Subdimensão** Dispensas, faltas
- **Subdimensão** Formação para reinserção profissional

- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- Subdimensão: Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial;
- Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência do Plano para a Igualdade no ano de 2024.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Segundo a **E.P.A.L., E.P.** as medidas previstas no presente Plano irão ser alvo de uma análise interna e/ou realização de uma revisão até ao final do ano.

Este acompanhamento é feito de diferentes formas, designadamente:

- Na verificação de conformidade legal, pela Direção dos RH, Serviços externos e acompanhamento pela DAS/CMEA

II – Análise Técnica

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

- A **E.P.A.L., E.P.** realizou o autodiagnóstico no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas no ano de 2021, utilizando esses resultados para a elaboração do seu Plano para a Igualdade de 2024. Desta forma não cumpriu 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 foi construído considerando a matriz de apoio à monitorização da execução do Guião para efeito da elaboração do Plano para a Igualdade anual, nos termos do disposto do n.º 3 do artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, considerando as dimensões, os objetivos, as medidas, os recursos humanos e financeiros, orçamento, os indicadores e metas.
- Na elaboração do Plano para a Igualdade, a empresa caracterizou os seus recursos humanos desagregados por sexo, foi possível aferir a proporção de pessoas de cada sexo designadas para os órgãos de administração, de acordo com o n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **E.P.A.L., E.P.**:

- 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 em https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf.
- De acordo com a legislação acima referida, a CITE, desenvolveu ainda 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, e onde poderá aceder em: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>

- Recomenda-se a elaboração do Plano para a Igualdade baseado na análise dos resultados do diagnóstico anual da **E.P.A.L., E.P.** verificando se inclui todas as dimensões para prevenção das práticas discriminatórias, nomeadamente:
 - ✓ Promoção de igualdade nas condições de salário para assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual;
 - ✓ Promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, particularmente na organização dos tempos de trabalho dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares.
- Ressalva-se a importância na elaboração de um Plano para a Igualdade da **EPAL, E.P.** centrado nas dimensões da igualdade onde foi considerado estratégico intervir, configurando requisitos essenciais que devem ser articulados entre si, prevendo situações futuras de discriminação, tais como a definição de objetivos e medidas, bem como designar uma equipa responsável pela sua implementação com a devida calendarização, nomeadamente:
 - ✓ Promoção das condições de trabalho para a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras;
 - ✓ Proteção da parentalidade das/os trabalhadoras/es, nomeadamente, incentivo aos trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e licenças.
- Recomenda-se que a **E.P.A.L., E.P.** possa 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 as 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 exemplos: n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo; n.º de reuniões propostas; n.º de protocolos a formalizar), deverá também incluir as metas a alcançar de forma a medir os resultados das medidas deste Plano (por exemplos: 100% de pessoas abrangidas (percentagem); por exemplo até final do semestre (calendarização do período de tempo).
- 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.
- Estas recomendações são necessárias para que se possa monitorizar e avaliar a evolução das atividades, permitindo detetar desvios e por essa situação poder implementar estas ou novas medidas que se querem concretizar no sentido do cumprimento não só do quadro legal em vigor mas também permitindo estimular o autodiagnóstico e a adoção de medidas que extravasem os requisitos legais e que promovam efetivamente a Igualdade entre mulheres e homens.
- 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 de 2024, da empresa **E.D.P., E.P.**
- Informa-se que a CITE se encontra disponível para eventuais esclarecimentos e/ou apoio na utilização do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, através do e-mail: planosigualdade@cite.pt, bem como no apoio às entidades/empresas na elaboração do plano para a igualdade, através de formação nos Laboratórios de Igualdade, presencialmente e a distância.

Lisboa, 6 de novembro 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, em 20 de dezembro de 2023, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata.

MDC/MRF