

RECOMENDAÇÃO N.º 12/CITE/2023

Nome da entidade: ResiALENTEJO, E.I.M.

Assunto: Análise técnica de Plano para a Igualdade da empresa ResiALENTEJO, E.I.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 ResiALENTEJO, E.I.M.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da empresa ResiALENTEJO, E.I.M., corresponde ao ano de 2024.

1. Diagnóstico

A empresa ResiALENTEJO, E.I.M. efetuou o autodiagnóstico sobre a igualdade de género na empresa, utilizando o Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas e usou os resultados para a elaboração do Plano para a Igualdade de 2024.

A preparação do presente plano norteou-se pelas orientações e metodologia definidas no Guião disponibilizado pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, designadamente na Matriz de apoio ao autodiagnóstico e na Matriz de apoio à monitorização da execução do Plano para a Igualdade.

1.1. Objetivos

Os objetivos do Plano para a Igualdade da empresa ResiALENTEJO, E.I.M., visam a implementação de um conjunto de medidas a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

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

O Plano para a igualdade de 2024, contempla onze medidas em diversas áreas de igualdade de género e algumas das medidas são de continuidade do anterior plano.

1.3. Calendário de execução

O período para a aplicação do Plano para a Igualdade é o ano de 2024.

1.4. Acompanhamento e avaliação

No que se refere à monitorização e avaliação do Plano para a Igualdade, a empresa não menciona qualquer informação sobre a monitorização das medidas no plano.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade apresentado, há a realçar os seguintes pontos:

- O Plano para a Igualdade da empresa **ResiAlentejo, E.I.M.**, encontra-se 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, no âmbito do qual foi produzido um guião de apoio à elaboração dos Planos para a Igualdade anuais, devendo cada entidade começar por realizar um diagnóstico interno, tendo como base a Matriz de apoio ao autodiagnóstico disponibilizada.
- A empresa tem um ponto focal designado “Conselheiro/a” e envolveu outras unidades orgânicas e a Administração. Foram ainda definidos os indicadores de resultado para cada uma das medidas e as metas, com vista à implementação e execução do Plano para a Igualdade.

III – Recomendações:

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

- 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 se encontra disponível no site da CITE, através do link https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf/b4797134-20e2-4132-bbf7-525d5e80a5d6
- 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>
- Após a realização do autodiagnóstico, as medidas que venham a ser implementadas num Plano, e que visem o cumprimento da lei, deverão ser levadas a cabo com maior celeridade, constando como medidas prioritárias.
- Sugere-se uma revisão de alguns dos indicadores de resultado, de modo a serem operacionais, mensuráveis e a poderem ser quantificados, como exemplo: n.º de notícias ou n.º visualizações divulgadas no website e na internet; n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo, bem como o orçamento para cada uma das medidas.

- 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.

Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a evolução e a execução das medidas, permitindo detetar desvios e ajustá-las no Plano para a Igualdade da empresa **ResiAlentejo E.I.M.**

Lisboa, 30 de novembro de 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.

PN/MRF