

RECOMENDAÇÃO N.º 9/CITE/2024

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade - ALTRI, S.G.P.S., S.A.

Nome da entidade: ALTRI, S.G.P.S., S.A.

I – 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 ALTRI, S.G.P.S., S.A.

II – CARACTERIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

O Plano para a Igualdade da empresa ALTRI, S.G.P.S., S.A. correspondente ao ano 2025 e surge na sequência da legislação em vigor.

2.1. Diagnóstico

A empresa ALTRI, S.G.P.S., 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 no Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade.

Na caracterização dos recursos humanos da organização foram apresentados os dados desagregados por sexo relativamente ao Conselho de Administração e à caracterização e evolução dos recursos humanos da organização, entre 2021 e 2023.

2.2. Objetivo

A Empresa ALTRI, S.G.P.S., 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”*.

2.3. 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.

2.4. Calendário de execução

As medidas estão calendarizadas para implementação em 2025.

2.5. Acompanhamento e avaliação

A empresa ALTRI S.G.P.S., S.A. refere que “assume o compromisso de acompanhar o alinhamento o presente Plano para a Igualdade de Género, 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 com a periodicidade que se revelar adequada.”, mas não especifica as medidas de acompanhamento e monitorização do Plano.

III – ANÁLISE TÉCNICA

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

- A empresa ALTRI, S.G.P.S., 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 de 2025, contudo, no plano não há qualquer informação dos resultados obtidos, que são essenciais para a um correto diagnóstico da situação e das práticas da organização a nível da igualdade entre mulheres e homens. A identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos no âmbito deste diagnóstico, permite a definição objetiva e mensurável das prioridades nos diversos domínios, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.
- O Plano está construído em termos de: os objetivos, as medidas, os departamentos responsáveis e os departamentos envolvidos, indicadores e metas. No entanto, nas metas

apenas se verifica a calendarização e o orçamento apenas consta na primeira medida.

- 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.
- 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.

III – RECOMENDAÇÕES

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa ALTRI, S.G.P.S, 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, o referido Guião está disponível no website da CITE, para consulta.
- 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 medidas cujos indicadores que devem ser operacionais e mensuráveis.
- Embora o Plano em análise contenha os requisitos essenciais, como: nível de intervenção; iniciativa; medida; indicadores de resultado e a calendarização, deverá igualmente incluir informação sobre o orçamento para cada medida, pelo que se recomenda 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 para a Igualdade apresentado. Este Comité deverá envolver toda a organização, incorporando não apenas os elementos da Administração e do departamento de Recursos Humanos mas, igualmente, elementos oriundos de todos os departamentos/unidades da organização em questão, tendo em conta a representatividade de ambos os sexos nos órgãos sociais, de acordo com a lei em vigor.
- Recomenda-se que sejam estabelecidos mecanismos de informação e consulta a trabalhadoras e trabalhadores, 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 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, quer de avaliação.
- 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.
- Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das atividades, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se pretende implementar com o Plano para a Igualdade de 2025.

Lisboa, 11 de dezembro de 2024

Aprovada por maioria dos membros da CITE, em 30 de dezembro de 2024, com declaração de voto 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/MRF