

RECOMENDAÇÃO N.º 13/CITE/2024

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

Nome da entidade: Impresa, 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 empresa **Impresa, S.G.P.S., S.A.**

II – CARACTERIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

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

2.1. Diagnóstico

A empresa **Impresa, 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 do Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade.

Na caracterização dos recursos humanos da organização não foram apresentados os dados desagregados por sexo - com exceção da faixa etária, não estando disponíveis os dados referentes aos cargos de direção.

2.2. Objetivo

Segundo a **Impresa, S.G.P.S., S.A.** o objetivo deste Plano é *criar um ambiente de trabalho onde a igualdade de oportunidades seja uma realidade tangível, mitigando desequilíbrios existentes.*

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 nas condições de trabalho;

2.4. Calendário de execução

As medidas estão calendarizadas para ocorrer em 2025, mas nenhuma das medidas surge com a devida calendarização de execução.

2.5. Acompanhamento e avaliação

A **Impresa, S.P.G.S., S.A.** refere a monitorização semestral do seu Plano para a Igualdade com um acompanhamento sistemático, no sentido de avaliar a eficácia das ações e o cumprimento dos objetivos. O acompanhamento do Plano e a sua monitorização será feita pela Direção de Recursos Humanos e pela equipa de igualdade.

III – ANÁLISE TÉCNICA

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

A empresa **Impresa, S.G.P.S.,S.A.** realizou o autodiagnóstico de Igualdade de Género no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas e utilizou os seus resultados como input para a elaboração do Plano de Igualdade de Género de 2025.

- O Plano contempla: os objetivos, as medidas, a identificação dos recursos humanos (responsáveis e envolvidos), o orçamento atribuído a cada medida e os indicadores de resultado. Não existe uma calendarização específica para cada medida que demonstre quais as medidas que têm precedência ou qual a sua prioridade na execução.
- 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.
- Foram acolhidas as recomendações do ano anterior, no sentido de incluir no Plano, o acompanhamento e a monitorização do mesmo.

III – RECOMENDAÇÕES

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa **Impresa, S.G.P.S.S.A.** No processo de construção de um Plano para a Igualdade, para que este seja eficaz, deve ter-se em conta as necessidades identificadas na organização, através do respetivo diagnóstico que integra as medidas que devem ser operacionais e mensuráveis.

- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, recomenda-se que os indicadores sejam mensuráveis, de forma a poderem ser quantificados, o que não acontece (por exemplo: 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 exemplo: percentagem de pessoas abrangidas; até final do semestre (período de tempo)).
- Os objetivos e as medidas do Plano devem continuar a ser explícitos e a estar relacionados com os indicadores de resultado e com as respetivas metas, para melhor definição e execução das medidas, visando as respostas concretas às necessidades identificadas no autodiagnóstico. A calendarização deverá ser mais específica, para que seja visível a priorização das medidas, bem como a sua importância para o desenvolvimento do Plano.
- 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.
- 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 querem concretizar 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