

RECOMENDAÇÃO N.º 31/CITE/2024

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da empresa **PHAROL, S.G.P.S., S.A.**

Nome da entidade: **PHAROL, 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 **PHAROL, S.G.P.S., S.A.**

II – CARACTERIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

O Plano para a Igualdade da empresa **PHAROL, S.G.P.S., S.A.**, corresponde a 2025 e surge na sequência da legislação em vigor.

2.1. Diagnóstico

A empresa **PHAROL, S.G.P.S., S.A.** não revela ter efetuado 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 ao nível da constituição do Conselho de Administração, do Conselho Fiscal e das restantes pessoas trabalhadoras. Contudo, a informação apresentada corresponde apenas a percentagens, não se indicando valores absolutos, não se percebendo assim o número total de trabalhadores/as e desconhecendo-se outros aspetos de caracterização, por exemplo a representação em cargos de direção, idade, habilitações literárias, grupos profissionais, entre outros.

2.2. Objetivo

A empresa **PHAROL, S.G.P.S., S.A.** assume uma política de diversidade com o objetivo de promover uma pluralidade adequada de género e de idade, assim como de capacidades e experiência académica e profissional complementares nos vários níveis hierárquicos. A empresa revela manter com todas as suas pessoas trabalhadoras um compromisso público em matéria de diversidade de

género, assente no respeito mútuo e igualdade de oportunidades, com rigorosos critérios de meritocracia, transparência, responsabilização, reconhecimento individual e de equipa, bem como na igualdade de tratamento, tendo como preocupação constante a proteção da família e da parentalidade.

2.3. Componentes de intervenção

O Plano para a Igualdade não se encontra estruturado de acordo com as 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.

Na realidade, a única medida indicada no Plano está inserida na dimensão “estratégia, missão e valores da empresa”.

2.4. Calendário de execução

A única medida indicada no Plano para a Igualdade está calendarizada para ocorrer durante o ano de 2025.

2.5. Acompanhamento e avaliação

A empresa **PHAROL, S.G.P.S.,S.A.** refere que assume o compromisso de garantir o acompanhamento e a monitorização do Plano para a Igualdade.

III – ANÁLISE TÉCNICA

Da análise do Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte da empresa **PHAROL, S.G.P.S., S.A.:**

- não realizou o autodiagnóstico de Igualdade de Género e, desta forma, não utilizou os respetivos resultados como input para a elaboração do Plano de Igualdade de Género 2025.
- O Plano indica uma única medida, que está operacionalizada em termos de: objetivo, departamentos responsáveis e departamentos envolvidos, indicador de resultado, meta e

orçamento (indicando não envolver custos específicos). A medida não prevê a respetiva calendarização, apesar da meta indicar o ano de concretização da referida medida.

- A única medida indicada revela-se claramente insuficiente na totalidade do Plano para a Igualdade e face ao conjunto de intenções e de práticas que a empresa revela ter.

III – RECOMENDAÇÕES

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa **PHAROL, S.G.P.S., S.A.**:

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, está disponível no website da CITE um Guião de apoio à 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.
- Para ser eficaz, o processo de construção de um Plano para a Igualdade deve ter em conta as necessidades identificadas na organização, através do respetivo diagnóstico que integra as medidas que devem ser operacionais, apresentando medidas que sejam mensuráveis e com definição do orçamento (em espécie ou com verbas).
- Sugere-se a criação de um Comité para a Igualdade, ou uma Task-Force, que possa potenciar a implementação do Plano preconizado, de forma a 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.
- 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, pelo que se recomenda a sua adoção.
- 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 pretenda 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.

- Recomenda-se a utilização de linguagem inclusiva ao longo do Plano. A linguagem não deve reforçar estereótipos e papéis sociais de género. Deve ser utilizada a forma dupla quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham na organização, como seja o uso da terminologia: “trabalhadoras/es”.
- Sugere-se, ainda, a alteração da linguagem inclusiva no tratamento dos dados estatísticos, ou seja, utilizar o termo sexo em vez do termo género, e não usar o termo género no contexto da promoção da igualdade entre mulheres e homens.
- 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 à 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, 12 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.

AMC/MRF