

## RECOMENDAÇÃO Nº 7/CITE/2021

**Nome da entidade:** SOFID - Sociedade para o Financiamento do Desenvolvimento, Instituição Financeira de Crédito, SA.

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade da SOFID- Sociedade para o Financiamento do Desenvolvimento, Instituição Financeira de Crédito, SA.

**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 SOFID- Sociedade para o Financiamento do Desenvolvimento, Instituição Financeira de Crédito, SA.

### I. Caracterização do Plano para a Igualdade

#### 1. Diagnóstico

A SOFID, não refere no plano para a igualdade a aplicação da matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa. Esta matriz, inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias que permite à empresa certificar-se de que, nas áreas obrigatórias: Igualdade no acesso a emprego; Igualdade nas condições de trabalho; Igualdade remuneratória; Proteção na parentalidade; Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, estão a ser cumpridas em todos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

#### 1.1. Objetivos

Os objetivos do plano para a igualdade da SOFID, visam a promoção da igualdade de oportunidades, o respeito pelos direitos humanos e a não discriminação enquanto princípios basilares que a SOFID defende e aplica quotidianamente na empresa.

#### 1.2. Componentes de intervenção

De acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo nº 18/2019 de 21 de junho, no plano para a igualdade não estão identificadas as áreas de intervenção em matérias de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente em diversas dimensões da igualdade, nomeadamente: Estratégia, Missão e Valores da empresa; a Igualdade no acesso ao emprego; a Formação inicial e contínua; A Igualdade nas condições de trabalho; a Proteção na parentalidade; a Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a Prevenção da prática de assédio no trabalho. O plano contempla 9 medidas, todavia não estão definidos os objetivos estratégicos dessas medidas, os indicadores de resultado, as metas e a equipa responsável pela execução do plano.

### 1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é de 2021.

### 1.4. Acompanhamento e avaliação

O plano para a igualdade, contempla um conjunto de medidas, sem indicadores de resultado e sem metas, não existindo qualquer informação sobre a alocação dos recursos financeiros. O acompanhamento das medidas é assegurado por um grupo de trabalho designado para implementar e monitorizar as medidas e ações identificadas no plano.

## II – Análise Técnica

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

1. De acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo nº 18/2019 de 21 de junho foi produzido “um Guião para o efeito de elaboração dos Planos para a Igualdade anuais”, sendo que cada entidade deve começar por realizar um diagnóstico interno tendo como base a Matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada. No Plano para a Igualdade apresentado pela SOFID não é feita qualquer referência à realização do diagnóstico à situação da empresa em termos de igualdade entre mulheres e homens, designadamente quanto ao número de mulheres e de homens e bem assim das necessidades sentidas.
2. Antes da implementação de um Plano para a Igualdade, é fundamental elaborar um diagnóstico da situação e das práticas da organização ao nível da igualdade de género, com vista à identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos a este respeito, permitindo assim uma definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças. Por conseguinte, um diagnóstico constitui uma atividade prévia à elaboração de um Plano para a igualdade propriamente dito, por contraposição a uma medida propriamente dita.
3. Na caracterização por categoria profissional da SOFID, verificou-se um desequilíbrio de género na representação entre mulheres e homens nos órgãos da SOFID, apenas existe paridade na administração geral. No conselho fiscal e no conselho de administração não existe equilíbrio de género.
4. A metodologia e os instrumentos utilizados para a monitorização do Plano, são elementos essenciais, pois permitem os ajustamentos necessários para alterar ou para reforçar as medidas que assim o exijam. A SOFID deverá aplicar a Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, que consta do Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

5. Das 9 medidas, 4 são medidas obrigatórias que visam o cumprimento da legislação em vigor, a saber:

#### **Dimensão Estratégia, missão e valores**

- Medida 5 - Inscrever o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens nos documentos estratégicos da empresa (nº 4º do artº 24º do Código do Trabalho).

#### **Dimensão da igualdade nas condições de trabalho**

- Medida 3 - Confrontar e se necessário adotar medidas de igualdade salarial entre homens e mulheres que exerçam funções similares e se encontrem nas mesmas condições de trabalho (nº 2 do artº 31 do Código do Trabalho).

#### **Dimensão formação inicial e contínua**

- Medida 7 – Incluir conteúdos sobre igualdade entre mulheres e homens na formação inicial e ações de formação sobre a igualdade de género no Plano Anual de Formação dos/as trabalhadores/as em funções (no âmbito da formação regulamento e/ou comportamental) (nº 3 do artº 30º do Código do Trabalho).

#### **Dimensão formação inicial e contínua**

- Medida 9 – Divulgar informação relevante no que respeita aos direitos parentais e de apoio à família (artº 33º do Código do Trabalho).

### **III – Recomendações:**

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da SOFID:

- O Plano é um documento estratégico para a empresa, recomendando-se que integre informação estruturada sobre o diagnóstico à empresa em matéria de igualdade de género e seus resultados. Assim, o Plano para a Igualdade deve incidir sobre as áreas funcionais da organização, nas quais seja necessário contrariar padrões de género discriminatórios de um dos sexos. Pelo que, se deve basear na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, centrar-se nas áreas estratégicas da organização, bem como nas dimensões da igualdade onde foi considerado estratégico intervir e introduzir mudanças, para que o equilíbrio na situação entre mulheres e homens na organização seja alcançado.

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 o Guião em: [http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao\\_planos\\_para\\_a\\_igualdade.html](http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html)

- A SOFID não ter o diagnóstico, apresentou um conjunto de medidas que refletem a sua preocupação para inverter em situações de assimetria de género. Estas

medidas apresentadas no plano necessitam da apresentação de indicadores de resultado, metas, alocação de recursos humanos e recursos financeiros.

- A monitorização e a avaliação do Plano para a igualdade, consistem em etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, recomenda-se a utilização da segunda matriz do Guião para a monitorização e avaliação do Plano, a qual permite identificar os riscos inerentes à execução de cada medida, bem como os seus procedimentos de atuação caso tal ocorra em sede de monitorização ou de avaliação.

Face ao exposto, muito se agradece informação pertinente sobre o que V.Ex<sup>as</sup>. entendam por conveniente.

Lisboa, 25 de fevereiro de 2021

**Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, em 25 de fevereiro de 2021, com declaração de voto da CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal, da CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, 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.**