

RECOMENDAÇÃO Nº 88/CITE/2021

Nome da entidade: COFINA, SGPS S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da COFINA, SGPS S.A.

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 COFINA, SGPS S.A. (COFINA)

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A COFINA, não aplica a matriz de apoio ao diagnóstico existente no Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade, que visa conhecer a realidade e identificar as necessidades nas áreas de intervenção em matéria de igualdade de género.

Esta matriz, inclui um conjunto de questões sobre a identificação e prevenção de práticas discriminatórias, que permite à organização certificar-se de que nas áreas obrigatórias, a saber: 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 cumpridos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

1.1. Objetivos

Os objetivos do plano para a igualdade da COFINA, incluem as áreas obrigatórias mencionadas nos normativos, mas devem ser operacionalizados, tendo em conta todos os elementos inerentes à elaboração de um plano de ação, que decorre da análise ao autodiagnóstico efetuado. A apresentação e descrição dos objetivos, medidas, metas, indicadores e restantes elementos que constam na matriz de apoio à elaboração do plano, devem estar contemplados no documento e devidamente relacionados com as áreas de intervenção, identificadas pela matriz de apoio ao diagnóstico mencionada no ponto anterior.

1.2. Componentes de intervenção

No documento apresentado pela COFINA, é assumido o cumprimento de uma política de igualdade entre homens e mulheres em contexto laboral, que se reflete em todas as dinâmicas do funcionamento do Grupo, assegurando a integração destes princípios na sua cultura organizacional (*by design and by default*).

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é para o ano de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

A COFINA refere no documento que, a implementação, concretização e execução do presente plano para a igualdade de género, bem como as medidas nele previstas, terão o acompanhamento necessário para a sua implementação, no decorrer do ano de 2021.

O Conselho de Administração terá a seu cargo a aprovação de eventuais modificações ao plano, implementando, sempre que necessário, novas medidas que contribuam para o desenvolvimento das políticas e das práticas no domínio da igualdade de género.

II – Análise Técnica

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

- 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 a elaboração dos Planos para a Igualdade anuais, devendo cada entidade utilizar os instrumentos existentes, começando pela realização de um autodiagnóstico, com base na Matriz de apoio ao diagnóstico, disponibilizada no documento referido anteriormente.
- No Plano de Igualdade apresentado pela COFINA, deveria constar, além da caracterização relacionada com as dimensões do diploma, a apresentação dos resultados, identificando as prioridades nestes domínios e as áreas sobre as quais será necessário elaborar um plano detalhado da intervenção a realizar.
- Na caracterização da COFINA, é de realçar que no Conselho de Administração, 33% pertencem ao sexo feminino e 67% são do sexo masculino. No restante pessoal, existe um maior número de homens (423) em relação às mulheres (307), situação recorrente no setor industrial e inerente à sua área de atividade.
- Para a elaboração do plano, não foram utilizadas todas as dimensões existentes na Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, nem operacionalizados os restantes requisitos essenciais, para que se possa avaliar, com eficácia, a execução das atividades e o impacto na mudança prevista.

III – Recomendações:

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

- O Plano é um documento estratégico para a empresa e deve incidir sobre as áreas funcionais da organização, nas quais seja necessário intervir, implementando as medidas relacionadas com a análise retirada da matriz do diagnóstico, enquadradas nas dimensões em matéria de igualdade, plasmadas nos normativos em vigor.

- 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 o Guião no site da CITE: http://cite.gov.pt/pt/acite/quiao_planos_para_a_igualdade.html; o qual deve ser aplicado, nomeadamente as Matrizes de apoio ao plano de igualdade.
- Relativamente à operacionalização do documento, sugere-se a introdução de todos os elementos constantes nas matrizes de apoio, para facilitação da execução e eficácia na implementação das medidas. Estes instrumentos são essenciais para posterior monitorização e avaliação da intervenção, permitindo detetar e corrigir desvios e concretizar as mudanças previstas no Plano para a Igualdade de Género e Não Discriminação.
- Os objetivos e medidas do Plano devem ser explícitos e relacionados com os indicadores e metas que se vierem a definir para a execução, visando a resposta concreta às necessidades identificadas no diagnóstico previamente realizado.
- A monitorização e avaliação do Plano de igualdade é uma etapa essencial para o acompanhamento e validação das medidas, e/ou implementação das correções necessárias. A aplicação da matriz de apoio à execução do plano para a igualdade, é a metodologia indicada, estando integrada no Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
- Na redação do Plano, e apesar da referência ao uso da abreviatura “colaboradores”, deve ser utilizada uma linguagem inclusiva, que mencione a realidade existente na empresa e permita igual visibilidade a homens e a mulheres. Deve ser utilizada a forma dupla sempre que se está a referir às mulheres e aos homens que trabalham na organização, utilizando “colaboradores e colaboradoras” ou colaboradores/as”. Sempre que possível, deve ser utilizada terminologia neutra, como por exemplo “pessoas trabalhadoras”, substituindo o chamado “masculino genérico” ou o “falso neutro”, evitando a hierarquização da terminologia entre homens e mulheres.

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.