

RECOMENDAÇÃO Nº 90/CITE/2021

Nome da entidade: INAPA – Investimentos, Participações e Gestão, S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da INAPA – Investimentos, Participações e Gestão, 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 INAPA – Investimentos, Participações e Gestão, S.A. (INAPA).

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A INAPA, não refere a aplicação da matriz de apoio ao diagnóstico para conhecer o ponto de situação relativo à paridade entre mulheres e homens na empresa. Esta matriz de apoio, inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias que permite a 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 cumpridos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

1.1. Objetivos

Os objetivos do plano para a igualdade da INAPA, visam os princípios de uma política de igualdade de género, mas devem ser operacionalizados tendo em conta indicadores de gestão, de impacto e de resultado, devendo estar enquadrados e relacionados com as áreas de intervenção identificadas no autodiagnóstico e com as dimensões do guião.

1.2. Componentes de intervenção

No plano para a igualdade da INAPA, os objetivos e medidas refletem a realidade da empresa, que contando com organizações em vários países, prioriza a comunicação e assume que os objetivos e medidas pensadas para o ano de 2021, se irão centrar na área estratégica, em políticas e gestão dos seus recursos humanos, e na criação de normas e mecanismos para otimização dos processos internos.

Consideradas as dimensões de intervenção e as medidas apresentadas, realça-se a necessidade da apresentação, conforme a matriz de apoio, sistematizando com detalhe indicadores de gestão, de resultado, e de impacto, diferenciando das metas e incluindo o orçamento afeto, sempre que aplicável.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é para o ano de 2021, retomando medidas de 2020.

1.4. Acompanhamento e avaliação

A INAPA realça o propósito de garantir o sucesso do plano apresentado, cabendo à Comissão Executiva do Grupo, promover e garantir as condições internas necessárias para a concretização das medidas a implementar.

O acompanhamento do plano de igualdade definido, será objeto de monitorização regular, sendo revisto anualmente pela organização, que após avaliação dos resultados obtidos, poderá introduzir novas medidas ou a correção e alteração das já existentes.

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 começar por realizar um diagnóstico interno, tendo como base a Matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada.
- No Plano de Igualdade apresentado pela INAPA, deveria constar, além da caracterização relacionada com as dimensões do diploma, a realização de um diagnóstico para conhecer e identificar as prioridades nestes domínios e definir as intervenções nas áreas sobre as quais será necessário introduzir mudanças.
- Efetuada a caracterização do Grupo, e face à dimensão da INAPA, que conta com 1838 pessoas (68% homens e 32% mulheres), é de realçar que nos órgãos de gestão de topo está assegurada a diversidade de género contemplada na legislação. Na generalidade do documento apresentado, está assumido o compromisso, para o cumprimento e otimização das medidas em todas as áreas de intervenção em matéria de igualdade.
- A INAPA incluiu, no seu código de conduta, mecanismos de prevenção que asseguram a identificação e atuação em casos de assédio e discriminação, garantindo o anonimato da vítima.
- Na elaboração do plano, são apresentados os objetivos e medidas relacionados com os instrumentos da matriz, faltando apenas afetar o respetivo orçamento, se e quando aplicável. Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das atividades e o impacto na 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 INAPA:

- O Plano é um documento estratégico para a empresa, recomendando-se que integre informação estruturada sobre o autodiagnóstico em matéria de igualdade de género e apresentação dos seus resultados. O Plano para a Igualdade deve incidir sobre as áreas funcionais da organização, nas quais seja necessário intervir e implementar medidas, com base na análise da matriz do diagnóstico e foco nas dimensões da igualdade plasmados 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 em: http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html; o qual deve ser aplicado, nomeadamente as Matrizes de apoio ao plano de igualdade.
- A avaliação do Plano é essencial para o acompanhamento e validação das medidas, e/ou implementação das correções necessárias. A aplicação da matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, é a metodologia indicada, e é parte integrante do Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
- Relativamente à operacionalização do plano, sugere-se a introdução de indicadores de gestão, de resultado e de impacto, para melhor avaliar a eficácia das respetivas metas. Estes requisitos são fundamentais para que melhor se possa executar e avaliar a evolução das medidas, permitindo detetar e corrigir desvios e realizar as mudanças positivas, que se querem concretizar com a implementação do Plano para a Igualdade.

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.