

RECOMENDAÇÃO Nº 87/CITE/2021

Nome da entidade: RAMADA – Investimentos e Indústria, S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da RAMADA – Investimentos e Indústria, 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 RAMADA – Investimentos e Indústria, S.A. (RAMADA)

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A RAMADA, não refere a aplicação da matriz de apoio ao diagnóstico, para conhecer a realidade, relativamente ao tema da igualdade entre mulheres e homens na empresa. Esta matriz, inclui um conjunto de questões sobre a identificação e prevenção de práticas discriminatórias, que permite a 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 RAMADA, 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. Os objetivos, medidas, indicadores e restantes elementos que constam na matriz de apoio, devem estar contemplados no plano, e relacionados com as áreas de intervenção, identificadas no autodiagnóstico efetuado.

1.2. Componentes de intervenção

No plano para a igualdade da RAMADA, os objetivos e medidas refletem a realidade da organização, que priorizando objetivos gerais e medidas de continuidade, são centradas na implementação de políticas de igualdade de género e gestão dos seus recursos humanos. Embora o plano esteja associado às áreas obrigatórias existentes no despacho normativo, as intervenções e medidas identificadas, limitam-se a assegurar e a dar continuidade às normas e procedimentos existentes, nos processos de gestão e de suporte.

1.3. Calendário de execução

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

1.4. Acompanhamento e avaliação

A RAMADA expressa o compromisso para a implementação do plano para a igualdade de género apresentado, e de assegurar a concretização das medidas prevista para 2021.

O Conselho de Administração terá a seu cargo a aprovação de eventuais modificações ao plano, definindo sempre que necessário, novas medidas que contribuam para o desenvolvimento das políticas e das práticas em prol 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 começar por realizar um diagnóstico interno, tendo como base a Matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada.
- No Plano de Igualdade apresentado pela RAMADA, deveria constar, além da caracterização relacionada com as dimensões do diploma, a realização de um diagnóstico, para conhecer e identificar as prioridades nestes domínios, bem como das respetivas áreas sobre as quais será necessário introduzir mudanças.
- Efetuada a caracterização do Grupo, e face ao setor eminentemente industrial da RAMADA, constata-se a existência maioritária do sexo masculino em relação ao sexo feminino. É de realçar que na gestão de topo, tem existido uma evolução positiva após 2017, sendo assegurado no Conselho de Administração em 2020, uma percentagem de 66,6% de homens e 33,4% de mulheres.
- Na elaboração do plano, são apenas apresentados os objetivos e medidas relacionados com as dimensões da matriz, faltando indicar e operacionalizar todos os restantes elementos constantes na matriz de apoio ao plano. Estes requisitos são fundamentais, para que se possa avaliar a execução das atividades e o impacto na mudança a realizar com a implementação do plano.

III – Recomendações:

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

- 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. Assim, 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, centrando-se 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 todos os elementos constantes na matriz de apoio ao plano, para facilitação da execução e eficácia na implementação das medidas. Estes requisitos são fundamentais para posterior monitorização e avaliação da intervenção, permitindo detetar e corrigir desvios e concretizar as mudanças positivas previstas no Plano para a Igualdade de Género e Não Discriminação.

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.