

RECOMENDAÇÃO Nº 1/CITE/2023

Nome da entidade: ResiAlentejo, E.I.M.

Assunto: Análise Técnica de Plano para a Igualdade da empresa ResiAlentejo, E.I.M.

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 **ResiAlentejo, E.I.M.**

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da empresa ResiAlentejo, E.I.M., corresponde ao ano de 2023.

1. Diagnóstico

A empresa **ResiAlentejo, E.I.M.** efetuou o autodiagnóstico sobre a igualdade de género na empresa, utilizando o Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas e usou os resultados para a elaboração do Plano para a Igualdade de 2023.

A preparação do presente plano norteou-se pelas orientações e metodologia definidas no Guião disponibilizado pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, designadamente na Matriz de apoio ao autodiagnóstico e na Matriz de apoio à monitorização da execução do Plano para a Igualdade.

1.1. Objetivos

Os objetivos do Plano para a Igualdade da empresa **ResiAlentejo, E.I.M.**, enquadram-se num conjunto de medidas selecionadas a desenvolver na área da Igualdade de Género, devendo ser operacionalizados através de indicadores relacionados com as medidas apresentadas.

1.2. Componentes de intervenção

O Plano para a Igualdade está em conformidade com os compromissos assumidos em matéria de responsabilidade social, diversidade e direitos humanos, todavia, as medidas não estão de acordo com a segunda Matriz do Guião conforme o Despacho Normativo N.º 18/2019, de 21 de junho.

O Plano pretende refletir o compromisso com a efetiva prevenção, proteção e de apoio nas diversas áreas de intervenção, propondo um conjunto de 15 medidas abrangendo as áreas de intervenção plasmadas nos normativos.

Quanto às questões definidas para a realização do autodiagnóstico, estas devem ser posteriormente trabalhadas, e apresentadas em conformidade com a Matriz de apoio ao

autodiagnóstico e/ou na utilização do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas.

1.3. Calendário de execução

O período para a aplicação do Plano para a Igualdade é o ano de 2022.

1.4. Acompanhamento e avaliação

No que se refere à monitorização e avaliação do Plano para a Igualdade, a empresa não menciona informação sobre a monitorização, nem sobre o processo de acompanhamento das medidas no plano.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade apresentado, há a realçar os seguintes pontos:

- O Plano para a Igualdade da empresa **ResiAlentejo, E.I.M.**, encontra-se de acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, no âmbito do qual foi produzido um guião de apoio à elaboração dos Planos para a Igualdade anuais, devendo cada entidade começar por realizar um diagnóstico interno, tendo como base a Matriz de apoio ao autodiagnóstico disponibilizada.
- A empresa seguiu a matriz do Guião para a elaboração do Plano para a Igualdade, tendo delineado 15 medidas, tendo por base as cinco áreas de igualdade de género, de acordo com o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
- A empresa criou um ponto focal designado “Conselheiro/a” e envolveu outras unidades orgânicas e a Administração. Foram ainda definidos os indicadores de resultado para cada uma das medidas e das metas, com vista à implementação e execução do Plano para a Igualdade.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **ResiAlentejo E.I.M.**:

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião para efeito da elaboração do Plano para a Igualdade anual, 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 o mesmo está disponível no website da CITE.
- Sugere-se a apresentação da caracterização da organização da empresa atualizada e com dados desagregados por sexo.
- 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 proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.

- Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a evolução e a execução das medidas, permitindo detetar desvios e ajustá-las no Plano para a Igualdade da empresa **ResiAlentejo E.I.M.**

Lisboa, 29 de março de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 29 de março de 2023, 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.

PN