

RECOMENDAÇÃO Nº 31/CITE/2022

Nome da entidade: Entidade Nacional para o Setor Energético, E.P.E.

Assunto: Análise Técnica de Plano para a Igualdade da empresa Entidade Nacional para o Setor Energético, E. P.E.

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 **Entidade Nacional para o Setor Energético, E.P.E.**

I. Caracterização do Plano para a Igualdade 1. Diagnóstico

Para a elaboração do Plano para a Igualdade de 2023, a **Entidade Nacional para o Setor Energético, E.P.E.** apresentou o autodiagnóstico tendo por base a Matriz de apoio ao diagnóstico, utilizando o Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, tendo apresentado a caracterização dos recursos humanos da empresa, com os dados desagregados por sexo.

Quanto à composição dos órgãos sociais, resulta que o Conselho de Administração é constituído por três homens, sendo um deles o Presidente, e dois vogais, não estando a ser cumprida a regra da paridade constante da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

A preparação do plano norteou-se pelas orientações e metodologia definidas no Guião produzido pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, assim como, no que se refere à Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, nas medidas de continuidade.

1.1. Objetivos

Os objetivos do Plano para a Igualdade da **Entidade Nacional para o Setor Energético, E.P.E.** 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, de forma a promover políticas de igualdade de género e reparar algumas insuficiências identificadas na empresa.

Para além dos objetivos especificados, o Plano da **Entidade Nacional para o Setor Energético, E.P.E.** tem como objetivo melhorar as práticas organizacionais existentes em matérias de igualdade de género e, por conseguinte, promover a igualdade de tratamento entre mulheres e homens e, por conseguinte, a não discriminação em razão do sexo, bem como, incentivar a conciliação plena entre a vida profissional, familiar e pessoal das/os trabalhadoras/os.

1.2. Componentes de intervenção

As áreas estratégicas do Plano para a Igualdade estão em conformidade com os compromissos assumidos em matéria de responsabilidade social, diversidade e direitos humanos, assim como as medidas se encontram de acordo com a Matriz do Guião conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

O Plano pretende refletir o compromisso da empresa com vista à efetiva prevenção, proteção e de apoio nas diversas áreas de intervenção que propõe, sendo o reflexo de reforço de consciencialização a estas temáticas.

1.3. Calendário de execução

O período para a aplicação do Plano para a Igualdade é o ano de 2023.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Verifica-se que a monitorização das medidas está de acordo com a Matriz n.º 2 do Guião de apoio à elaboração do Plano para a Igualdade anual que, 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, está disponível no website da CITE.

II – Análise Técnica

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

A **Entidade Nacional para o Setor Energético, E.P.E.** realizou o autodiagnóstico sobre a situação de igualdade de género na empresa, tendo sido referenciada a segregação de mulheres e homens existentes nos órgãos sociais, demonstrando o não cumprimento da regra da paridade entre mulheres e homens nos órgãos de administração, não estando a ser cumprido o disposto na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

O Plano compreende 4 medidas, distribuídas pelas 3 dimensões na igualdade de género e valores da empresa, designadamente no âmbito da estratégia, missão e valores; conciliação da vida profissional com a vida familiar e prevenção de práticas de assédio no trabalho. Estas medidas contemplam objetivos com base na matriz de apoio à monitorização do plano para a igualdade.

Em conformidade com o acima mencionado a **Entidade Nacional para o Setor Energético, E.P.E.** faz constar do plano as dimensões, as subdimensões (3 subdimensões), os objetivos, as medidas, as unidades orgânicas responsáveis, os recursos humanos, os/as destinatários/as, as metas, os indicadores de resultado, os custos financeiros e a calendarização.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **Entidade Nacional para o Setor Energético, E.P.E.:**

- 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, o mesmo está disponível na website da CITE.
- De acordo com a legislação acima referida, a CITE desenvolveu o Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, com o objetivo de facilitar a elaboração do Plano para a Igualdade anual. O referido Portal servirá, igualmente, de guia e orientação às entidades/empresas a elaborarem os respetivos planos para a igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor, que poderá aceder através do link: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>
- 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.
- 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 é a metodologia indicada, sendo parte integrante do Guião para a elaboração do Plano para a Igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, este Plano carece da reformulação de alguns dos indicadores de resultado, os quais devem ser mensuráveis, de forma a poderem ser quantificados.
- Assim, sugere-se como exemplo: o n.º de notícias; o nº visualizações divulgadas no website e na internet; o n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo.
- Nas metas sugerem-se, os seguintes exemplos: % de pessoas abrangidas; por semestre/trimestre, de forma a medir os resultados das medidas do Plano.
- Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das atividades, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade da Entidade Nacional para o Setor Energético, E.P.E.

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