

## RECOMENDAÇÃO Nº 44/CITE/2022

**Nome da entidade IBERSOL, S.G.P.S., S.A.**

**Assunto:** Análise Técnica de Plano para a Igualdade da empresa **IBERSOL, S.G.P.S., 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 **IBERSOL, S.G.P.S., S.A.**

## I. Caracterização do Plano para a Igualdade

### 1. Diagnóstico

A **IBERSOL, S.G.P.S., S.A.** fez um autodiagnóstico sobre a igualdade de género na empresa não tendo por base ao Matriz de apoio ao diagnóstico que se encontra, no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas. Apresentou a caracterização da empresa com os dados desagregados por sexo para a elaboração do Plano para a Igualdade de 2023.

### Objetivos

Os objetivos gerais do Plano para a Igualdade da empresa **IBERSOL, S.G.P.S., S.A.** enquadram-se na promoção de uma política de igualdade e de não discriminação entre mulheres e homens.

O Plano contempla quatro objetivos que são: a promoção da igualdade no acesso ao emprego; a igualdade nas condições de trabalho, a igualdade remuneratória, a proteção da parentalidade, a promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e o combate ao assédio no trabalho.

### 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, quanto às medidas estão de acordo com a segunda Matriz do Guião conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

O Plano apresenta quatro objetivos específicos, tais como:

- 1º - Assegurar a equipa responsável pelo Plano para a Igualdade;
- 2º - Implementar as medidas do Plano para a Igualdade entre 2022-2023;
- 3º - Calendarizar as medidas do Plano para a Igualdade;
- 4º - Monitorizar os indicadores de resultado estabelecidos no Plano.

Estes objetivos abrangem oito medidas para cada área estratégica, com objetivo de promover a igualdade e não discriminação de todas as pessoas da empresa.

### **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**

As monitorizações das medidas no Plano deverão ser realizadas anualmente, com o intuito de observar todo o processo de implementação.

## **II – Análise Técnica**

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

O Plano para a Igualdade da IBERSOL, SGPS.SA, 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, foi produzido “um Guião para o efeito de elaboração dos Planos para a Igualdade anuais”, sendo que cada entidade deve começar por realizar um diagnóstico interno, tendo como base a matriz de apoio ao autodiagnóstico disponibilizada.

Em conformidade com o acima mencionado a IBERSOL, SGPS.SA contemplou no plano os objetivos (gerais e específicos), as medidas e a equipa responsável pela implementação do mesmo, tendo em falta a definição das metas, o orçamento e calendarização para cada medida.

Assim, sugere-se que na elaboração do Plano para a Igualdade sejam utilizados os seguintes instrumentos: o Guião e/ou o Portal para elaboração do autodiagnóstico e do Plano para a Igualdade anual.

Estes instrumentos permitirão, antes da implementação de um plano para a igualdade, um diagnóstico mais específico da situação da igualdade de género, verificar as políticas e as práticas da organização, a nível da igualdade entre mulheres e homens, permitindo uma definição objetiva e mensurável, das prioridades nestes domínios, assim como, uma melhor e eficaz identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.

## **III – Recomendações:**

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da IBERSOL, SGPS.SA:

- 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, está disponível no website da CITE.

- De acordo com a legislação acima referida, a CITE, desenvolveu um 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 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 dos objetivos e medidas, este Plano carece a demonstração dos indicadores de resultado, pois deverão ser mensuráveis, de forma a se poder quantifica-los (sugerem-se como ex. n.º de notícias ou n.º visualizações divulgadas no website e na internet; n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo; n.º mulheres e homens abrangidos/as pelas diferentes medidas, entre outras), bem como as metas (sugerem-se como ex.: percentagem % ex.: 100% de pessoas abrangidas) ou período de tempo, como ex.: por semestre, por trimestre, entre outros) de forma a medir os resultados das medidas deste Plano.
- Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das medidas, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade da IBERSOL, SGPS.SA.

Lisboa, 12 de abril de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 12 de abril 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