

RECOMENDAÇÃO Nº 48/CITE/2023

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

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

I - Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da **RAMADA – Investimentos e Indústria, S.A.** de 2023 surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

Não há referência que a **RAMADA – Investimentos e Indústria, S.A.** tenha efetuado o autodiagnóstico com base na Matriz de apoio ao diagnóstico, elaborada nos termos do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho e do Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade, com vista a conhecer a realidade da empresa.

A empresa apresentou a caracterização dos recursos humanos, com alguns indicadores de igualdade de género que reportam a 31/08/2022 (n.º de trabalhadores/as e vínculo laboral, idade e a escolaridade).

1.1. Objetivo

A **RAMADA – Investimentos e Indústria, S.A.** tem como objetivo principal: *“contribuir para fortalecer uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional”*.

O objetivo do Plano para a Igualdade da **RAMADA – Investimentos e Indústria, S.A.**, visam os princípios de uma política de igualdade de género, mas devem ser operacionalizados, tendo em conta indicadores 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

Os objetivos deste Plano encontram-se divididos pelas seguintes dimensões: i) igualdade no acesso ao emprego, ii) igualdade nas condições de trabalho, iii) igualdade remuneratória, iv) proteção na parentalidade e v) conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, associadas às áreas constantes no Despacho Normativo.

1.3. Calendário de execução

Apesar da referência no Plano ao ano de 2023, nenhuma das medidas surge com a devida calendarização de execução.

1.4. Acompanhamento e avaliação

No Plano não refere como serão efetuados o acompanhamento e a monitorização. O Plano apenas menciona: “*A implementação, concretização e execução do presente Plano para a Igualdade e das medidas nele previstas serão acompanhadas durante o ano de 2022*”.

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 sede de igualdade de género.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade da empresa **RAMADA – Investimentos e Indústria, S.A.**, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

- Antes da implementação de um plano para a igualdade é fundamental fazer um correto diagnóstico da situação e das práticas da organização a nível da igualdade entre mulheres e homens, com vista à identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos a este respeito permitindo a definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.
- Deve ser indicado quando foi realizado o diagnóstico em matéria de igualdade de género, que instrumentos foram utilizados para a realização do mesmo e apresentados os seus resultados.
- O Plano contempla medidas, estando em falta os departamentos responsáveis pela implementação das medidas, as áreas envolvidas, os indicadores de resultado, as metas e a calendarização, bem como o impacto esperado para cada medida e respetiva identificação dos recursos financeiros envolvidos em cada medida. Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das medidas e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.
- Enumera-se um conjunto de medidas a implementar, mas não há elementos que permitam fundamentar a necessidade de intervir nestas áreas funcionais da empresa.

- Não há indicação da calendarização de execução das medidas, pelo que não se consegue perceber se existe uma precedência ou prioridades na execução.
- Não há indicação da metodologia e instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, elementos esses que se revestem de extrema importância pois permitem os ajustamentos necessários ou para reforçar as medidas que assim o exigem.

III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **RAMADA – Investimentos e Indústria, S.A.**:

- 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 no website da CITE.
- A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (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>.
- O Plano para a Igualdade deve integrar o autodiagnóstico em matéria de igualdade de género e analisar as assimetrias de igualdade de género, com base na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, intervir nas seguintes dimensões da igualdade de género, designadamente a igualdade no acesso ao emprego; a igualdade nas condições de trabalho; a igualdade remuneratória; a proteção na parentalidade e na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, de forma a alcançar a igualdade entre mulheres e homens na organização.
- O Plano carece de requisitos essenciais, nomeadamente: objetivos estratégicos, focalização dos recursos humanos envolvidos na implementação das medidas, orçamento para cada medida, indicadores de resultado e metas. Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das atividades e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.
- 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 monitorização e a avaliação do Plano consistem em etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se



necessário, introduzir-se correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, sugere-se que se defina um sistema de monitorização e avaliação do Plano, com indicação da metodologia e instrumentos a utilizar. Podem ser identificados os riscos inerentes à execução de uma medida, bem como os procedimentos de atuação caso tal ocorra no decorrer da monitorização ou da avaliação.

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.

FS