

RECOMENDAÇÃO Nº 23/CITE/2023

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

Assunto: Análise técnica do Plano para a Igualdade da **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

O Plano para a Igualdade da **IBERSOL, S.G.P.S., S.A.** corresponde a 2024 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

No presente Plano, não se verifica uma referência em como a **IBERSOL, S.G.P.S., S.A.** tenha efetuado o diagnóstico 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.

São apresentados alguns indicadores da caracterização dos recursos humanos da organização em termos de igualdade de género que reportam a 31/07/2022 (n.º de trabalhadores/as do Grupo, distribuição por estádios de carreira, por níveis de qualificação, nos processos de evolução de carreira e caracterização salarial).

1.1. Objetivo

O Plano para a Igualdade da empresa **IBERSOL, S.G.P.S., S.A.** enquadra-se na promoção de uma política de igualdade e de não discriminação entre mulheres e homens, tendo por objetivo assegurar um ambiente de trabalho desprovido de práticas discriminatórias e no qual mulheres e homens tenham, ao longo da sua relação laboral, igualdade de oportunidades e possam articular, de modo harmonioso, o seu desempenho profissional com a sua vida pessoal e familiar.

1.2. Componentes de intervenção

O Plano para a Igualdade encontra-se estruturado nas seguintes dimensões da igualdade de género, e que integram o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, concretamente:

- Combate à discriminação e ao assédio;
- Promoção da igualdade no acesso ao emprego;
- A igualdade nas condições de trabalho, designadamente em matéria retributiva;
- A proteção da parentalidade e a promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

1.3. Calendário de execução

Apesar da referência no Plano ao ano de 2024, nenhuma das medidas surge com a devida calendarização de execução.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Não existe menção de como serão efetuados o acompanhamento e a monitorização.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

- Neste Plano não foram tidas em conta as recomendações efetuadas pela CITE, mantendo-se a análise técnica e recomendações do ano anterior.
- 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 resultados respetivos.
- O Plano está construído apenas em termos de medidas, estando em falta os departamentos responsáveis, as áreas envolvidas, os indicadores de resultado, metas e 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 ações 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 organização, de forma a contrariar padrões de género discriminatórios de um dos sexos.

- 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, uma vez que permitem proceder aos ajustamentos necessários ou para reforçar as medidas que assim o exijam.

III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **IBERSOL, S.G.P.S., 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 site da CITE o Guião em: https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf.
- 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 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 processo de construção de um Plano para a Igualdade eficaz e que corresponda cabalmente às necessidades identificadas por uma dada organização através do respetivo diagnóstico integra medidas que devem ser operacionais e mensuráveis.
- 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.

- 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.
- Recomenda-se a utilização de linguagem inclusiva ao longo do Plano. Esta deve especificar o sexo e neutralizar ou abstrair-se a referência sexual. A linguagem não deve reforçar estereótipos e papéis sociais de género. Deve ser utilizada a forma dupla quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham na organização, como seja o uso da terminologia “trabalhadoras/es”.
- Por fim, sugere-se a alteração da linguagem inclusiva no tratamento dos dados estatísticos, ou seja, utilizar o termo sexo em vez do termo género, e não usar o termo género no contexto da promoção da igualdade entre mulheres e homens.
- 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 a proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.
- 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 empresa do **Grupo IBERSOL S.G.P.S., S.A.:**
- Informa-se que a CITE se encontra disponível para eventuais esclarecimentos e/ou apoio na utilização do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, através do e-mail: planosigualdade@cite.pt, bem como no apoio às entidades/empresas na elaboração do plano para a igualdade, através de formação nos Laboratórios de Igualdade, presencialmente e a distância.

Lisboa, 22 de novembro de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, em 20 de dezembro de 2023, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata.

AMC/MRF