

## RECOMENDAÇÃO N.º 31/CITE/2023

**Nome da entidade: Impresa, S.P.G.S., S.A.**

**Assunto: Análise técnica do Plano para a Igualdade da Impresa, S.P.G.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 **Impresa, S.P.G.S., S.A.**

### I - Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da Impresa, **S.P.G.S., S.A.**, surge na sequência da legislação em vigor.

#### 1. Diagnóstico

A Impresa, S.P.G.S. realizou o autodiagnóstico no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas no ano de 2023, utilizando esses resultados para a elaboração do seu Plano para a Igualdade, cumprindo os termos do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

##### 1.1. Objetivo

O Plano para a Igualdade da Impresa, SPGS tem como objetivo implementar um conjunto de medidas a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres.

##### 1.2. Componentes de intervenção

Os objetivos deste Plano encontram-se divididos pelas seguintes dimensões: i) Estratégia, missão e valores da empresa; ii) Igualdade no acesso ao emprego; e iii) proteção na parentalidade, associadas às áreas constantes no Despacho Normativo.

##### 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:

A Impresa, S.P.G.S. realizou o diagnóstico diretamente no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, utilizando os seus resultados para a elaboração do seu plano para a igualdade de 2024, cumprindo os termos do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

O Plano contempla: os objetivos, as medidas, a identificação dos recursos humanos (responsáveis e envolvidos) o orçamento atribuído a cada medida, e os indicadores de resultado. Não existe uma calendarização específica para cada medida que demonstre quais as medidas que têm precedência ou qual a sua prioridade na execução. 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.

As medidas são iguais ao ano anterior e há medidas com referência a que estão implementadas ou em implementação, assumindo-se um plano de continuidade.

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 exijam.

## III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da Impresa, S.P.G.S.:

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º18/2019, 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 em: [https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos\\_Igualdade\\_Guiao.pdf](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>.

- As medidas contempladas no Plano devem ser operacionais e mensuráveis, devendo cada medida ter definida além da calendarização específica, uma metodologia de monitorização da medida e o impacto esperado da mesma.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, recomenda-se que os indicadores sejam mensuráveis, de forma a poderem ser quantificados, o que não acontece em todos os indicadores (por exemplo: n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo; n.º de reuniões propostas; n.º de protocolos a formalizar). Deverá também incluir as metas a alcançar de forma a medir os resultados das medidas deste Plano (por exemplo: 100% de pessoas abrangidas (percentagem); até final do semestre (período de tempo).
- Os objetivos e as medidas do Plano devem continuar a ser explícitos e a estar relacionados com os indicadores de resultado e com as respetivas metas, para melhor definição e execução das medidas, visando as respostas concretas às necessidades identificadas no autodiagnóstico. A calendarização deverá ser mais específica, para que seja visível a priorização das medidas, bem como a sua importância para o desenvolvimento 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 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 Impresa, S.P.G.S.
- 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](mailto: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, 29 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.

FS/MRF