

RECOMENDAÇÃO Nº 70 /CITE/2021

Nome da entidade: SIMAB-Sociedade Instaladora de Mercados Abastecedores, S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da SIMAB-Sociedade Instaladora de Mercados Abastecedores, 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 SIMAB - Sociedade Instaladora de Mercados Abastecedores, S.A.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A SIMAB, refere no seu plano a aplicação da Matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa, conforme a legislação em vigor. Esta matriz, inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias, que permite à empresa certificar-se de que, nas áreas obrigatórias, a saber: Igualdade no acesso a emprego; Igualdade nas condições de trabalho; Igualdade remuneratória; Proteção na parentalidade; Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, estão a ser cumpridas todos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

1.1. Objetivo

O plano da SIMAB, tem como objetivo alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

1.2. Componentes de intervenção

No Plano para a Igualdade estão identificadas as sete áreas estratégicas, abrangendo as seguintes dimensões, contempladas no referido Guião, que são referenciadas como obrigatórias:

- Dimensão Estratégia, missão e valores
- Dimensão Igualdade no acesso ao emprego
- Dimensão Formação inicial e contínua

- Dimensão Igualdade nas condições de trabalho (Igualdade remuneratória)
- Dimensão Proteção na parentalidade
- Dimensão Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal
- Dimensão Prevenção da prática de assédio no trabalho

Este Plano, contempla 26 medidas nas dimensões da igualdade acima mencionadas, contemplando os objetivos, as medidas de ação, as unidades(s) orgânica(s) responsável, os indicadores de resultado, as metas e o orçamento. Todos 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.

Salientam-se, duas medidas relevantes no Plano: “Criação e implementação de procedimentos de monitorização das retribuições bases e complementares das mulheres e homens para garantir que não existem disparidade, em função do sexo” (art.º 31.º do Código do Trabalho) e a “Divulgação sobre a legislação dos direitos parentais” (artº 33º e o artº 35º Código do Trabalho).

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é o ano de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

A Holding do Grupo SIMAB, implementa as políticas, as estratégias, o acompanhamento e a avaliação do plano, através da área dos recursos humanos, designadamente através:

- a) Preparação do Plano para a Igualdade, colaborando na sua implementação e monitorização;
- b) Elaboração de diagnósticos prévios, anualmente, da situação interna de homens e mulheres, com base nas matrizes de diagnóstico e monitorização dos indicadores para a igualdade;
- c) Avaliação do impacto das medidas executadas e proponha melhoria continua.

II – Análise Técnica

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

1. De acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo nº 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 diagnóstico disponibilizada.

2. Antes da implementação de um Plano para a Igualdade, é fundamental elaborar um diagnóstico da situação e das práticas da organização ao nível da igualdade de género, com vista à identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos a este respeito, permitindo assim uma definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças na empresa. Por conseguinte, um diagnóstico constitui uma atividade prévia à elaboração de um Plano para a igualdade, não constituindo uma medida propriamente dita.
3. No Plano para a Igualdade apresentado pela SIMAB, é mencionado ter sido realizado um diagnóstico através da Matriz de apoio ao diagnóstico, conforme a legislação em vigor.
4. Na caracterização por categoria profissional da empresa, refere a existência de 9 trabalhadores/as, sendo que o SIMAB, emprega 67% de mulheres e 33% de homens. Saliencia-se que dos 6 cargos dirigentes, 3 são ocupados por mulheres, o que evidencia um equilíbrio de género na representação entre mulheres e homens, nos cargos de direção.
5. A metodologia e os instrumentos utilizados para a monitorização do Plano, são elementos essenciais, pois permitem os ajustamentos necessários para alterar ou reforçar as medidas que assim o exijam. A empresa SIMAB, deverá aplicar a segunda Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, que consta do Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
6. Das 26 medidas, 8 são de medidas obrigatórias que visam o cumprimento da legislação em vigor, nas seguintes dimensões: *Dimensão igualdade no acesso ao emprego, na Dimensão formação inicial e contínua, na Dimensão de igualdade nas condições do trabalho e na Dimensão prevenção da prática de assédio no trabalho.*

Importa, no entanto, realçar duas medidas sobre a “Criação e implementação de procedimentos de monitorização das retribuições bases e complementares das mulheres e homens para garantir que não existem disparidades, em função do sexo” (art.º 31.º do Código do Trabalho) e a “Divulgação sobre a legislação dos direitos parentais” (artº 33º e artº 35º do Código do Trabalho).

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa SIMAB:

- O Plano é um documento estratégico para a empresa, recomendando-se que integre informação estruturada sobre o diagnóstico à empresa em matéria de igualdade de género e seus resultados. Assim, o Plano para a Igualdade deve incidir sobre as

áreas funcionais da organização, nas quais seja necessário contrariar padrões de género discriminatórios de um dos sexos, pelo que se deve basear na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, centrar-se nas áreas estratégicas da organização e nas dimensões da igualdade onde foi considerado estratégico intervir e introduzir mudanças, para a promoção do equilíbrio entre mulheres e homens na empresa.

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: http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html.

- As medidas previstas no Plano para a Igualdade, devem ser operacionais, mensuráveis e carecem de requisitos essenciais, tais como: objetivo(s), medida(s), a equipa responsável pela implementação, a calendarização e os indicadores de resultados, devendo igualmente incluir o orçamento para cada medida, bem como as metas a alcançar que correspondam às necessidades identificadas do respetivo diagnóstico.
- A SIMAB, apresentou no seu plano a informação sobre as áreas estratégicas e os domínios da igualdade de género, contemplando os objetivos estratégicos, as medidas, as metas, a calendarização, responsável(eis) pela implementação das medidas, os indicadores de resultado para cada medida e o seu orçamento, conforme a Matriz do Guião, do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
- A monitorização e a avaliação do Plano para a Igualdade constituem etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, recomenda-se a utilização da segunda Matriz do Guião para a monitorização e avaliação do Plano, a qual permite identificar os riscos inerentes à execução de cada medida, bem como os seus procedimentos de atuação caso tal ocorra em sede de monitorização ou de avaliação.
- Verifica-se no Plano uma confusão entre o conceito de Género e o conceito de Sexo, por isso, relembra-se que os dados estatísticos são desagregados por sexo e não por género. A terminologia a usar é sempre “Sexo”, referindo-se a “Sexo Masculino” (relativo aos homens)” e “Sexo Feminino” (relativo a mulheres) e não a palavra “género”.

Face ao exposto, muito se agradece informação pertinente sobre o que V.Ex.ª. entendam por conveniente.

Lisboa, 25 de fevereiro de 2021

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, em 25 de fevereiro de 2021, 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.