

RECOMENDAÇÃO Nº 13/CITE/2023

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

O Plano para a Igualdade da **SIMAB – Sociedade Instaladora de Mercados Abastecedores, S.A.** corresponde a 2023 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A **SIMAB – Sociedade Instaladora de Mercados Abastecedores, S.A.** efetuou o autodiagnóstico no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas da CITE, utilizando a Matriz de Apoio ao Diagnóstico. A partir dos resultados obtidos no autodiagnóstico, identificou as dimensões e apresentou 7 medidas para implementação no plano para a igualdade em 2023.

1.1. Objetivos

Os objetivos que presidem ao Plano de Igualdade de Género são os seguintes:

- ✓ Conhecer e monitorizar os indicadores de género;
- ✓ Promover e desenvolver a igualdade entre homens e mulheres na empresa, através da implementação de medidas ajustadas ao contexto e atividade da empresa;
- ✓ Adotar boas práticas ao nível da igualdade e da conciliação trabalho família-vida pessoal, no cumprimento da regulamentação existente e dos referenciais internacionais relevantes.

Ainda neste âmbito, o Código de Ética transcreve como preocupação principal, a adoção de medidas que proporcionem a todos/as os/as trabalhadores/as, condições de segurança e bem-estar, essenciais ao seu desenvolvimento profissional e pessoal, promovendo, assim, o fortalecimento da motivação, bem como o estímulo ao aumento da produtividade, por este ser, com a sua dedicação e competência, um pilar de atuação do Grupo.

1.2. Componentes de intervenção

A **SIMAB – Sociedade Instaladora de Mercados Abastecedores, S.A.** apresentou o seu o Plano para a Igualdade para o anos de 2023, de acordo com a Matriz de apoio de diagnóstico do Guião de apoio à elaboração dos planos para a igualdade anuais, conforme o disposto no artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

Dando continuidade à implementação das medidas de igualdade para 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, conforme o n.º 1, do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, a **SIMAB – Sociedade Instaladora de Mercados Abastecedores, S.A.** propõe-se implementar as 7 medidas identificadas e assentes no resultado do autodiagnóstico para execução do Plano para a Igualdade de 2023, nas seguintes dimensões e subdimensões:

- Igualdade nas Condições de Trabalho: Salários;
- Proteção na Parentalidade: Formação para a reinserção profissional;
- Prevenção de prática de assédio no local de trabalho.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência do Plano para a Igualdade corresponde ao ano de 2023.

1.4. Acompanhamento e avaliação

A **SIMAB – Sociedade Instaladora de Mercados Abastecedores, S.A.** detém políticas e estratégias para o acompanhamento e a avaliação do plano, com intervenção da área dos recursos humanos, nomeadamente:

- 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 contínua.

II – Análise Técnica

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

- A **SIMAB – Sociedade Instaladora de Mercados Abastecedores, S.A.** realizou o autodiagnóstico 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 2023, cumprindo, assim, 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 está construído de acordo com a matriz de apoio à monitorização da execução do Guião de apoio à elaboração do Plano para a Igualdade anual, nos termos do disposto do n.º 3 do artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, tanto ao nível das dimensões, como nos objetivos, medidas, recursos humanos e financeiros, bem como nos indicadores e metas.
- Na elaboração do Plano para a Igualdade, a empresa caracterizou os seus recursos humanos desagregados por sexo, aplicando o n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **SIMAB – Sociedade Instaladora de Mercados Abastecedores, S.A.**:

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião de apoio à 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 o mesmo se encontra 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 na elaboração dos respetivos planos para a igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor, que poderá aceder em: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>
- Recomenda-se a elaboração do Plano para a Igualdade baseado na análise dos resultados do diagnóstico da **SIMAB – Sociedade Instaladora de Mercados Abastecedores, S.A.**, verificando se inclui todas as dimensões para prevenção das práticas discriminatórias, nomeadamente:
 - ✓ Promoção da igualdade de acesso ao emprego, garantindo o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens;
 - ✓ Promoção da formação inicial e continua para dessegregação sexual interna e um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa;
 - ✓ Promoção das condições no trabalho para o equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa;
 - ✓ Proteção da parentalidade das/os trabalhadoras/es, nomeadamente, incentivo aos trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e licenças.
 - ✓ Promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, particularmente na organização dos tempos de trabalho dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares.
- 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.
- Na elaboração do Plano para a Igualdade da **SIMAB – Sociedade Instaladora de Mercados Abastecedores, S.A.**, salienta-se a importância de o mesmo se apresentar centrado nas dimensões da igualdade onde foi considerado estratégico intervir, configurando requisitos essenciais que devem ser articulados

entre si, prevendo situações futuras, tais como a definição de objetivos e medidas, e designando uma equipa responsável pela sua implementação.

- Ainda nestes requisitos essenciais, recomenda-se que a **SIMAB – Sociedade Instaladora de Mercados Abastecedores, S.A.**, deverá, igualmente, apresentar o orçamento para cada medida (caso não existam custos financeiros na implementação da medida, referir que não envolve custos específicos) e indicadores de resultados com metas a alcançar, correspondendo às necessidades identificadas no respetivo diagnóstico.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, recomenda-se que os indicadores sejam mensuráveis, de forma a poderem ser quantificados, por exemplo: n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo; n.º de reuniões propostas; n.º de protocolos a formalizar.
- 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).
- 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 do Plano para a Igualdade da **SIMAB – Sociedade Instaladora de Mercados Abastecedores, S.A.**

Lisboa, 29 de março de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 29 de março 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.

CS