

RECOMENDAÇÃO Nº 56/CITE/2023

Nome da entidade: MARL – Mercado Abastecer da Região de Lisboa, S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade das MARL – Mercado Abastecer da Região de Lisboa, 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 **MARL – Mercado Abastecer da Região de Lisboa, S.A.**

Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da **MARL – Mercado Abastecer da Região de Lisboa, S.A.**, corresponde a 2023 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A **MARL – Mercado Abastecer da Região de Lisboa, S.A.** apresentou o autodiagnóstico tendo por base a Matriz de apoio ao diagnóstico, que se encontra sobre a situação de igualdade de género na empresa, utilizando o Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas.

Apresentou a caracterização dos recursos humanos da empresa com dados desagregados por sexo.

Assim e no seguimento da caracterização realizada, verificou-se que a empresa cumpre o art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, com a proporção de pessoas de cada sexo designadas para os órgãos sociais da empresa.

O presente Plano norteou-se pelas orientações e metodologia definidas no Guião produzido pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, assim como, no que se refere à segunda Matriz de apoio à monitorização da execução do Plano para a Igualdade.

1.1. Objetivos

O Plano para a Igualdade da **MARL – Mercado Abastecer da Região de Lisboa, S.A.**, tem como objetivo definir as medidas para eliminar algumas assimetrias de género; melhorar as práticas organizacionais com a perspetiva da dimensão da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens.

1.2. Componentes de intervenção

As áreas estratégicas do Plano para a Igualdade estão em conformidade com os compromissos assumidos em matéria de responsabilidade social, diversidade e direitos humanos, mas as medidas estão de acordo com a segunda matriz do Guião conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

1.3. Calendário de execução

O período para a aplicação do Plano para a Igualdade é de 2023.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Quanto ao acompanhamento/monitorização referente do Plano para a Igualdade não foi mencionado. Esta avaliação do Plano é essencial para o acompanhamento e validação das medidas, e/ou implementação das correções necessárias. A aplicação da segunda Matriz de apoio à monitorização da execução do Plano, é a metodologia indicada, e é parte integrante do Guião para a elaboração do Plano para a Igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

II – Análise Técnica

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

- ✓ Para a elaboração do Plano para a Igualdade foram utilizados os seguintes instrumentos: o Guião e/ou o Portal para elaboração do Plano para a Igualdade Anual, que se encontra de acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo n.º 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 autodiagnóstico disponibilizada.
- ✓ Estes instrumentos permitirão, antes da implementação de um Plano para a Igualdade, um diagnóstico sobre a situação da igualdade de género, verificando as políticas e as práticas da organização, a nível da igualdade entre mulheres e homens, permitindo uma definição objetiva e mensurável, das prioridades nestes domínios.
- ✓ A **MARL – Mercado Abastecer da Região de Lisboa, S.A.**, realizou o autodiagnóstico sobre a situação de igualdade de género na empresa. A empresa demonstrou a existência de representatividade das mulheres e dos homens nos órgãos sociais, conforme legislação em vigor.
- ✓ A empresa propôs nas áreas de intervenção da igualdade de género, três medidas promovendo a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens na empresa.
- ✓ A **MARL – Mercado Abastecer da Região de Lisboa, S.A.** contemplou no Plano os objetivos, as medidas, as unidades orgânicas responsáveis, os recursos humanos, o orçamento, as metas, os indicadores de resultados e a calendarização.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **MARL – Mercado Abastecer da Região de Lisboa, 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.
- ✓ 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 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>
- ✓ Sugere-se que na elaboração do Plano para a Igualdade sejam utilizados os seguintes instrumentos: o Guião e/ou o Portal para elaboração do autodiagnóstico e do Plano para a Igualdade Anual.
- ✓ 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.
- ✓ Saliencia-se para importância da avaliação do Plano, que é um elemento essencial para o acompanhamento e validação das medidas, e/ou implementação das correções necessárias.
- ✓ A aplicação da segunda Matriz de apoio à monitorização da execução do Plano, é a metodologia indicada, e é parte integrante do Guião para a elaboração do Plano para a Igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
- ✓ Sugere-se ainda, para que a monitorização seja efetiva, deverá ter um/a interlocutor/a para a área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens (Conselheiro/a, task-force ou comité de igualdade), designado pelo Conselho da Administração, que coordenará a implementação e a monitorização do Plano para a Igualdade, caso não tenham criado um destes grupos.

- ✓ O Plano necessita de uma reformulação dos indicadores de resultado de forma a serem quantificados. A título de exemplo no Programa de Progressão de Carreira e de Avaliação de Desempenho, sugere-se que deverão especificar o número de pessoas desagregadas por sexo. Outros exemplos de indicadores: o n.º de notícias; o n.º visualizações divulgadas no website e na internet; n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo; n.º mulheres e homens abrangidos/as pelas diferentes medidas, com o intuito de avaliar os resultados das medidas no Plano.
- ✓ 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 **MARL – Mercado Abastecer da Região de Lisboa, S.A.**

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.

PN