

## RECOMENDAÇÃO N.º 39/CITE/2024

**Nome da entidade: SEMAPA, S.A.**

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade da empresa **SEMAPA, 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 **SEMAPA, S.A.**

### **I - Caracterização do Plano para a Igualdade**

O Plano para a Igualdade da empresa **SEMAPA, S.A.** refere-se a 2024.

#### **1. Diagnóstico**

A **SEMAPA, S.A.** refere que foram tidas em consideração na elaboração do Plano, as diretrizes constantes do “Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade, não havendo registo se foi efetuado o Diagnóstico e sendo omissos quanto aos resultados do referido diagnóstico.

A empresa apresentou a caracterização dos recursos humanos da organização, com alguns indicadores de igualdade de género, tais como: a distribuição de mulheres e homens pelas áreas funcionais, a composição dos órgãos sociais, por sexo, idade, habilitações e antecedentes profissionais.

##### **1.1. Objetivo**

Além de um conjunto de compromissos de respeito pelos direitos humanos, que a Semapa tem enquanto grupo, a Semapa refere que *“tem as suas opções individuais, enquanto sociedade independente, que desenvolverá neste Plano e que são as que considera mais adequadas à sua realidade e dimensão, privilegiando um ritmo de implementação sustentável das medidas na empresa.”*

##### **1.2. Componentes de intervenção**

O Plano para a Igualdade considera as seguintes dimensões da igualdade de género como prioritárias:

1. Estratégia, Missão e Valores da Empresa;
2. Igualdade no Acesso ao Emprego;
3. Formação inicial e contínua;
4. Proteção na parentalidade;
5. Igualdade nas condições de trabalho;
6. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Para cada uma destas dimensões foram definidos: as medidas, os objetivos, as equipas responsáveis e/ou envolvidas, os indicadores de resultado, as metas e o orçamento e não apresenta a calendarização.

### 1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste Plano para a Igualdade é de 2024 e dá continuidade às medidas já implementadas.

### 1.4. Acompanhamento e avaliação

O Plano refere que: A execução e implementação do plano é da “responsabilidade da Comissão Executiva e da área de Recursos Humanos, que, com o apoio “Grupo de Trabalho para a Igualdade” e do Grupo de Trabalho Cultura, irão monitorizar o cumprimento das medidas e metas definidas e rever anualmente o plano, identificando potenciais melhorias ou novas medidas a implementar.”.

## II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade da empresa **SEMAPA, S.A.** cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

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. No Plano para a Igualdade apresentado pela empresa não é demonstrada a realização do diagnóstico à situação da empresa nos termos definidos e nem os resultados obtidos.

O Plano para a Igualdade contempla os objetivos, as medidas, as equipas responsáveis envolvidas e os indicadores de resultado, estando em falta uma calendarização específica de cada medida. Esta calendarização específica para cada medida iria demonstrar quais as medidas que têm precedência ou qual a sua prioridade na execução.

Há medidas que, pelas observações nas metas, serão medidas já em implementação, o que já acontecia no Plano anterior.

Também alguns dos indicadores de resultado não são mensuráveis, o que não vem a facilitar a avaliação dos mesmos e conseqüente monitorização.

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.

## III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa **SEMAPA, S.A.:**

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1º e 2º 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

- 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, o Plano necessita de dar visibilidade aos indicadores de resultado, pois estes deverão ser mensuráveis, para serem acompanhados. Sugere-se, por exemplo: i) número de notícias ou visualizações divulgadas no website e na internet; ii) número pessoas envolvidas desagregadas por sexo; iii) número de mulheres e homens abrangidos/as pelas diferentes medidas. Em relação às metas, poderão ser utilizadas, por exemplo, a percentagem de pessoas a abranger num determinado período de tempo.
- 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 utilizar a forma dupla quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham na organização, como seja o uso da terminologia "trabalhadoras e trabalhadores" ou "trabalhadoras/es", e não o chamado "masculino genérico" ou "falso neutro", que torna as mulheres invisíveis na linguagem, e hierarquiza as relações de género, colocando as mulheres numa posição subalterna à dos homens.
- Por fim, sugere-se 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 **SEMAPA, 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](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