

RECOMENDAÇÃO N.º 32/CITE/2024

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da **SEMAPA – Sociedade de Investimentos e Gestão, S.A.**

Nome da entidade: **SEMAPA – Sociedade de Investimentos e Gestão, S.A.**

I – 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 **SEMAPA – Sociedade de Investimentos e Gestão, S.A.**

II – CARACTERIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

O Plano para a Igualdade da **SEMAPA – Sociedade de Investimentos e Gestão, S.A.**, corresponde ao ano 2025 e surge na sequência da legislação em vigor.

2.1. Diagnóstico

A **SEMAPA – Sociedade de Investimentos e Gestão, S.A.** afirma ter efetuado um *engagement survey*, que avaliou 12 dimensões no âmbito da satisfação interna. Neste sentido, não foi realizado um autodiagnóstico com base na Matriz de apoio ao diagnóstico, elaborada nos termos do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, e do Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade.

Na caracterização dos recursos humanos da organização foram apresentados os dados desagregados por sexo, à data de 31/08/2024, concretamente: a distribuição dos efetivos entre homens e mulheres por sexo, escalões etários, por grupo profissional e composição dos cargos de direção, chefia e coordenação.

Objetivo

A **SEMAPA – Sociedade de Investimentos e Gestão, S.A.** assume que, mais do que o cumprimento de uma obrigação legal, a prossecução de medidas que visem garantir a igualdade entre mulheres e homens é um desígnio essencial de uma gestão socialmente responsável,

contribui para um melhor desempenho organizacional e para a atração e desenvolvimento de talento.

2.2. Componentes de intervenção

O Plano para a Igualdade encontra-se estruturado nas seguintes dimensões da igualdade de género, que integram o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho:

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Equilíbrio saudável da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

2.3. Calendário de execução

Apesar da referência no Plano ao ano de 2025, nenhuma das medidas surge com a devida calendarização de execução.

2.4. Acompanhamento e avaliação

A **SEMAPA – Sociedade de Investimentos e Gestão, S.A.** refere que assume o compromisso de acompanhar, monitorizar e rever o Plano para a Igualdade, e que será da responsabilidade da Comissão Executiva, da área de Recursos Humanos, envolvendo também o Grupo de Trabalho sobre Cultura, onde participam trabalhadores e trabalhadoras de todos os níveis de responsabilidade.

III – ANÁLISE TÉCNICA

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

- Foi realizado o autodiagnóstico em matéria de igualdade de género, e foram identificados os instrumentos utilizados para a realização do mesmo.
- O Plano está construído em termos de: medidas, departamentos responsáveis, orçamento previsto, indicadores de resultado, metas, estando em falta uma calendarização específica de cada uma das medidas. Esta calendarização específica para cada medida iria demonstrar

quais as medidas que têm precedência ou qual a sua prioridade na execução.

- Há medidas que já se encontram implementadas, o que já acontecia no Plano para a Igualdade do ano anterior.
- Alguns dos indicadores não são mensuráveis, o que não permite a sua avaliação e consequente monitorização.
- Não há indicação da metodologia e instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, elementos esses que se revestem de extrema importância, uma vez que permitem proceder aos 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 **SEMAPA – Sociedade de Investimentos e Gestão, S.A.:**

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, está disponível no website da CITE 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.
- Para ser eficaz, o processo de construção de um Plano para a Igualdade deve ter em conta as necessidades identificadas na organização, através do respetivo diagnóstico que integra as medidas que devem ser operacionais, mensuráveis e indicar a definição do orçamento (em espécie ou com verbas).
- As medidas contempladas no Plano devem ser operacionais e mensuráveis, devendo cada medida ter definida além da calendarização específica, uma metodologia de monitorização e o impacto esperado da mesma.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e das medidas, o Plano devia dar visibilidade aos indicadores de resultado, que devem ser mensuráveis, para que possam ser acompanhados.
- 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 correções.
- Para além da identificação da equipa responsável e referência à monitorização regular do Plano, recomenda-se a implementação de um sistema de monitorização intercalar, nomeadamente através da indicação dos instrumentos a utilizar e indicadores de resultado que se pretende acompanhar. Podem, ainda, ser identificados os riscos inerentes à execução de cada medida, assim como os procedimentos de atuação caso tal ocorra, quer em sede de monitorização ou de avaliação.

- Recomenda-se a utilização de linguagem inclusiva ao longo do Plano. A linguagem não deve reforçar estereótipos e papéis sociais de género. Deve ser utilizada a forma dupla quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham na organização, como seja o uso da terminologia: “trabalhadoras/es”.
- Sugere-se, ainda, a 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.
- 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, 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.
- 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 de 2025.

Lisboa, 12 de dezembro de 2024

Aprovada por maioria dos membros da CITE, em 30 de dezembro de 2024, com declaração de voto 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.

AMC/MRF