

## RECOMENDAÇÃO Nº 21 /CITE/2021

**Nome da entidade:** Resíduos do Nordeste, EIM, S.A.

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade dos Resíduos do Nordeste, EIM, 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 dos Resíduos do Nordeste, EIM.

## I. Caracterização do Plano para a Igualdade

### 1. Diagnóstico

Os Resíduos do Nordeste, EIM, não refere no plano para a igualdade aplicação da matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa. Esta matriz inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias que permite a empresa certificar-se de que, nas áreas obrigatórias: 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 em todos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens. A empresa utilizou um referencial de diagnóstico que se encontra desatualizado e não aplicou a Matriz de apoio ao diagnóstico, conforme definido pelo Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho.

#### 1.1. Objetivos

O plano para a igualdade tem como objetivos gerais:

- a) Reconhecer abertamente que a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens é um direito elementar, pelo que se devem implementar políticas transversais e positivas que permitam que esse direito seja uma realidade;
- b) Diligenciar uma mudança na cultura da organização que integre a igualdade nos seus atos de gestão;
- c) Minorar os desequilíbrios detetados e prevenir possíveis desequilíbrios no futuro.

## 1.2. Componentes de intervenção

No plano para a igualdade estão identificadas sete áreas estratégicas de atuação: 1) Missão e estratégia, missão, visão e valores da empresa; 2) Igualdade no acesso ao emprego; 3) Formação inicial e contínua; 4) Igualdade nas condições de trabalho; 5) Proteção da parentalidade; 6) Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e 7) Prevenção da prática de assédio no local de trabalho, contemplando 23 medidas, com objetivos estratégicos, indicadores de resultado, metas, recursos humanos e financeiros, identificação da equipa responsável pela implementação das medidas e não apresenta sua calendarização.

## 1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é de 2021.

## 1.4. Acompanhamento e avaliação

No plano para a igualdade, tem uma Comissão de Acompanhamento que assegura a monitorização das medidas do plano e reúne com periodicidade semestralmente, elaboram relatório para correção de eventuais desvios das medidas.

## 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. No Plano de Igualdade apresentado pela empresa Resíduos do Nordeste, é mencionado ter sido realizado um diagnóstico, com um referencial que se encontra desatualizado e não aplicou a Matriz de apoio ao diagnóstico, conforme definido pelo Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho.

2. Antes da implementação de um Plano de 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 e a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir introduzir mudanças. Por conseguinte, um diagnóstico constitui uma atividade prévia à elaboração de um Plano para a igualdade propriamente dito, por contraposição a uma medida propriamente dita.

3. Na caracterização por categoria profissional da empresa Resíduos do Nordeste, verificou-se que existem mais homens nos cargos de administração, direção e coordenação, logo existe um desequilíbrio de género na representação entre mulheres e homens. Nas outras categorias profissionais, como por exemplo, o pessoal técnico superior existe um equilíbrio de género.

4. A metodologia e os instrumentos a utilizados para a monitorização do Plano, são elementos essenciais pois permitem os ajustamentos necessários ou para reforçar as medidas que assim o exijam. A empresa Resíduos do Nordeste, necessita de aplicar a 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.

5. Das 23 medidas, 9 são medidas obrigatórias que visam o cumprimento da lei, a saber:

**Dimensão igualdade no acesso ao emprego:**

- Medida 3 - Anúncios de recrutamento com linguagem inclusiva (nº 3 do art.º 30.º do Código do Trabalho).

**Dimensão formação inicial e contínua:**

- Medida 7 - Promover ações de formação sobre a igualdade de género (alínea b) do art.º 130.º do Código do Trabalho).

**Dimensão igualdade nas condições de trabalho:**

- Medida 8 - Análise dos salários por categorias profissionais (nº 5 do art.º 31.º do Código do Trabalho).

**Dimensão proteção na parentalidade:**

- Medida 10 - Incentivo do gozo dos dias de licença parental inicial (art.º 40º do Código do Trabalho).
- Medida 12 - Contratação de trabalhadores/as substitutos dos pais e mães que estejam a usufruir a licença parental (alínea a) do nº 2 do artº 140º do Código de Trabalho).
- Medida 11 – Incentivar à utilização do direito a faltar, até quatro horas, uma vez por trimestre, para reuniões com o estabelecimento escolar (alínea f), n.º2 do art. 249.º CT).

**Dimensão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal:**

- Medida 13 - Implementação de horário flexível para trabalhadores/as com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica (artº 56 e 57º do Código do Trabalho).

**Dimensão Prevenção da prática de assédio no trabalho:**

- Medida 22 - Criar um Código de Conduta para Prevenção e Combate da Prática do Assédio no Trabalho, para prevenção e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador/a, que

visa assegurar o direito às condições de trabalho na empresa (artº 29.º do Código do Trabalho e a Lei nº 73/2017, de 16 de agosto).

- Medida 23 - Criação de uma ferramenta anónima para denúncias (artº 29.º do Código do Trabalho e a Lei nº 73/2017, de 16 de agosto).

### III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa Resíduos do Nordeste, EIM:

- 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 que o equilíbrio na situação entre mulheres e homens na organização seja alcançado.

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/quiao\\_planos\\_para\\_a\\_igualdade.html](http://cite.gov.pt/pt/acite/quiao_planos_para_a_igualdade.html).

- Apesar da empresa Resíduos do Nordeste, EIM, ter partido de um referencial de diagnóstico desatualizado, apresentou um conjunto de medidas que refletem a sua preocupação para inverter em situações de assimetria de género.
- As medidas contempladas no Plano para a Igualdade devem ser operacionais, mensuráveis e necessitam de requisitos essenciais, tais como: objetivo(s), medida(s), a equipa responsável pela implementação, a calendarização e os indicadores de resultados, deverá igualmente incluir, o orçamento para cada medida e as metas a alcançar que correspondam às necessidades identificadas do respetivo diagnóstico.
- A monitorização e a avaliação do Plano para a Igualdade consistem em etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir-se correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, recomenda-se que utilize a segunda matriz do Guião para a monitorização e avaliação do Plano, que 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 a 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<sup>as</sup>. 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.**