

RECOMENDAÇÃO Nº 23 /CITE/2021

Nome da entidade: RESITEJO-Gestão Tratamento de Resíduos, EIM, SA.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da RESITEJO-Gestão Tratamento de Resíduos, EIM, SA.

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 RESITEJO-Gestão Tratamento de Resíduos, EIM, SA.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A RESITEJO-Gestão Tratamento de Resíduos, EIM, SA. não refere no plano para a igualdade aplicação da matriz de apoio ao diagnóstico qual a situação de homens e mulheres na empresa. Ora, esta matriz inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias que permite a empresa certificar-se de que, nas áreas obrigatórias, a saber: 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, não apresenta medidas para implementar para o ano de 2021, com objetivos estratégicos, indicadores de resultado, metas, recursos humanos e financeiros, identificação da equipa responsável pela implementação das medidas e sua calendarização.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é de 2020-2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

No plano para a igualdade, a monitorização e avaliação pretende mensurar todos os resultados tangíveis das medidas implementadas em curso, recorrendo aos indicadores e métricas, sistematizados na tabela das ações a desenvolver. Tendo por base o relatório anual, as medidas incluídas e/ou ações poderão ser sujeitas a revisão sempre que for necessário efetuar ajustes, no sentido do cumprimento das ações.

O Conselho de Administração designará uma pessoa responsável pela implementação e monitorização do Plano, a quem caberá coordenar todas as ações necessárias à divulgação e implementação e monitorizar do plano e informar anualmente o Conselho de Administração e propor novas medidas sempre que sejam necessárias.

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 RESITEJO, 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, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e 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 RESITEJO, comunica-se que não existe informação sobre dados estatísticos de equilíbrio de género nos cargos de administração, direção, coordenação e noutras categorias profissionais.

4. A metodologia e os instrumentos a utilizados para a monitorização do Plano, são elementos essenciais, pois permitem os ajustamentos necessários para reforçar as medidas que assim o exijam. A empresa RESITEJO deverá 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. A RESITEJO não apresenta medidas para implementar em 2021, apenas faz referência às áreas estratégicas do plano, e informa que tem vindo a incorporar na sua estratégia de gestão algumas ações que contribuem para a igualdade de género nos seus diferentes domínios, inclusive na área da responsabilidade social.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa RESITEJO:

- 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.

- Apesar da empresa RESITEJO, ter partido de um referencial de diagnóstico desatualizado, no plano para a igualdade enviado à CITE não apresentou medidas a implementar em 2021.
- As medidas a apresentar 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, devendo igualmente incluir o orçamento para cada medida, bem como 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 correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, recomenda-se a utilização da segunda Matriz do Guião para a monitorização e avaliação do Plano, o qual 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.

Face ao exposto, muito se agradece informação pertinente sobre o que V.Exas. 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.