

RECOMENDAÇÃO Nº 44/CITE/2022

Nome da entidade: SMAS – Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade dos SMAS – Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira.

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 SMAS – Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira.

Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade do SMAS – Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira corresponde a 2022 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

Os SMAS – Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira, referem que aplicaram a Matriz de apoio ao autodiagnóstico sobre a situação de mulheres e homens na empresa, conforme o Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade, referido no Despacho Normativo N.º 18/2019, de 21 de junho. Foram apresentados alguns indicadores de caracterização dos recursos humanos da organização em termos de igualdade de género: total de trabalhadores/as, mulheres e homens no conselho de administração, distribuição de trabalhadores/as por funções de chefia.

1.1. Objetivos

O Plano para a Igualdade dos SMAS – Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira, tem como objetivos 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 e promover a conciliação entre a vida, profissional, pessoal e familiar.

1.2. Componentes de intervenção

Os SMAS-Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira, apresentaram o Plano para a Igualdade nas seguintes dimensões:

- Recrutamento e seleção;
- Conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar;
- Salvar os princípios da igualdade de género e de não discriminação na entidade organizacional;

Existem medidas de continuidade do anterior Plano para a Igualdade, direcionadas para a dimensão sobre a informação e a comunicação.

O Plano para a Igualdade dos SMAS – Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira não mencionou os indicadores de resultados, nem os/as responsáveis pela implementação das medidas e a calendarização.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste Plano é o ano de 2022.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Relativamente ao acompanhamento e avaliação do Plano, é referido que no final do ano será elaborado um relatório com indicação das medidas implementadas, que será divulgado a todos/as os trabalhadores e trabalhadoras.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade, 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 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 diagnóstico disponibilizada no site da CITE e no Portal para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- No Plano para a Igualdade dos SMAS – Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira, refere-se a realização do autodiagnóstico sobre a situação das mulheres e dos homens. Foi elaborada a caracterização dos recursos humanos da empresa relativa ao universo dos/das trabalhadores/as. A empresa cumpriu o art.º 4º da Lei N.º 62/2017, de 1 de agosto, com a proporção de pessoas de cada sexo designadas para o órgão de administração, em que 33% são mulheres e 67% são homens.
- No Plano para a Igualdade dos SMAS-Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira, foram apresentadas as dimensões, as medidas, os departamentos responsáveis e/ou departamentos envolvidos, os indicadores, as metas e a calendarização. Não identifica, contudo, os recursos financeiros em cada medida. Estes são requisitos fundamentais para que se possa avaliar a execução das medidas relativamente às áreas estratégicas e às dimensões de igualdade de género.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade dos SMAS – Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira:

- 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.

- 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>.
- Após a realização do autodiagnóstico, as medidas que venham a ser previstas no Plano e visem o cumprimento da lei deverão ser levadas a cabo com maior celeridade, constando como medidas prioritárias.
- O Plano é um documento estratégico para a empresa, recomendando-se que integre informação estruturada sobre a caracterização da empresa em matéria de igualdade de género.
- O Plano para a Igualdade deve integrar o autodiagnóstico em matéria de igualdade de género e analisar as assimetrias de género, com base na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, intervir nas seguintes dimensões da igualdade de género, designadamente a igualdade no acesso ao emprego; a igualdade nas condições de trabalho; a igualdade remuneratória; a proteção na parentalidade e na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, de forma a alcançar a igualdade entre mulheres e homens na organização.
- Recomenda-se o uso de linguagem que reflita o princípio de igualdade entre mulheres e homens ao longo do Plano. A linguagem não deve reforçar estereótipos e papéis sociais de género. Recomenda-se a utilização da forma dupla quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham na organização, como seja a utilização da terminologia “trabalhadoras e trabalhadores” ou “trabalhadoras/es, devendo evitar-se a utilização do chamado “masculino genérico” ou “falso neutro”, que efetivamente torna as mulheres invisíveis na linguagem e hierarquiza as relações de género, colocando as mulheres numa posição subalterna à dos homens.
- Salienta-se também a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização, bem como as suas estruturas representativas, previamente à elaboração do Plano, para adequar as medidas ao contexto de determinada organização em particular, assim como em sede de monitorização, para que se possa validar que os efeitos requeridos através da implementação das medidas que estão a ser alcançados.

Lisboa, 20 de fevereiro de 2022

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, na reunião plenária de 16 de março de 2022, conforme consta da respetiva ata e lista de presenças anexas.