

RECOMENDAÇÃO Nº 15/CITE/2023

Nome da entidade: TratoLixo - Tratamento Resíduos Sólidos E.I.M. - Empresa Intermunicipal, S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da Empresa TratoLixo - Tratamento Resíduos Sólidos E.I.M. - Empresa Intermunicipal, 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 da **TratoLixo - Tratamento Resíduos Sólidos E.I.M. - Empresa Intermunicipal, S.A.**

Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano da **TratoLixo – Tratamento Resíduos Sólidos E.I.M. - Empresa Intermunicipal, S.A.** corresponde ao período de 2022-2023 e surge na sequência da legislação em vigor e na continuidade do Plano do ano transato.

1. Diagnóstico

A **TratoLixo – Tratamento Resíduos Sólidos E.I.M. - Empresa Intermunicipal, S.A.** fez uma caracterização dos recursos humanos da empresa, apresentando alguns gráficos com a distribuição dos/as trabalhadores/as por grupos de qualificação e partindo destes dados de diagnóstico para uma análise mais geral da empresa. É feita referência a um desequilíbrio estrutural nas percentagens homens/mulheres e, tal como no plano do ano passado, à circunstância histórica da predominância masculina nestas categorias profissionais. O presente Plano integrou, em anexo, um autodiagnóstico que, segundo a empresa, lhe permitiu fazer uma avaliação dos pontos fortes e fracos das práticas da empresa na área da Igualdade, bem como a identificação das prioridades e ações a desenvolver.

A importância de utilizar as matrizes de apoio ao diagnóstico e o guião de autodiagnóstico visa, precisamente, integrar as medidas que permitam melhorar esses pontos mais fracos.

1.1. Objetivo

O Plano para a igualdade da **TratoLixo – Tratamento Resíduos Sólidos E.I.M. - Empresa Intermunicipal, S.A.** foi elaborado, considerando a importância do contributo das organizações para uma sociedade mais inclusiva e democrática, aplicando-se a todos os/as trabalhadores/as, pretendendo-se que todos sintam equidade de tratamento e igualdade na sua valorização, enquanto pessoas e enquanto profissionais.

1.2. Componentes de intervenção

A empresa **Tratolixo – Tratamento Resíduos Sólidos E.I.M. - Empresa Intermunicipal, S.A.**, - apresentou o seu primeiro Plano para a Igualdade em 2021, utilizando a matriz de apoio e diagnóstico do Guião de apoio à elaboração dos planos para igualdade anuais, conforme o disposto no artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de julho, tendo apresentado 15 medidas facultativas e obrigatórias nas dimensões da igualdade previstas no Guião:

- Estratégia, missão e valores;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.
- Igualdade no acesso a emprego;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- Proteção na parentalidade;

Assim, e dando continuidade à implementação das medidas de igualdade para alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo, e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, a **Tratolixo** propõe-se, em cumprimento do n.º 1, do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, implementar as medidas identificadas e assentes no resultado do autodiagnóstico para execução do Plano para a Igualdade de 2023, nas seguintes dimensões:

- **Estratégia, missão e valores através:**
 - ✓ Inscrição deste compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão e nos valores da empresa;
 - ✓ Divulgação interna e externa;
 - ✓ Inclusão de uma página nos sítios intranet e internet dedicada ao tema da diversidade e igualdade de oportunidades;
 - ✓ Divulgação do Plano para a Igualdade 2023 – da sua importância estratégica, acompanhamento e monitorização.
- **Prevenção da prática de assédio no trabalho:**
 - ✓ Monitorização e cumprimento do código de boa conduta a todos/as trabalhadores/as sobre os procedimentos para a comunicação de situações de assédio.
 - ✓ Inclusão de informação sobre igualdade de género e não discriminação
- **Igualdade no acesso ao emprego:**
 - ✓ Criação e divulgação de anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicidade relacionadas com o recrutamento e pré-seleção;
 - ✓ Criação de uma shortlist dos candidatos/as selecionados/as com representatividade de ambos os sexos.

- **Igualdade nas condições de trabalho, designadamente em matéria retributiva e de formação:**
 - ✓
 - ✓ Revisão interna da descrição de funções e tarefas de forma a garantir que estão redigidas de forma objetiva e rigorosa contendo critérios comuns a ambos os sexos e de forma a excluir qualquer discriminação;
 - ✓ Criação de oportunidades de mobilidade interna, contribuindo para o desenvolvimento dos trabalhadores/as;
 - ✓ Promoção de formação para ambos os sexos mesmos bases de qualificações;
 - ✓ Promover a igualdade remuneratória e outras regalias em vigor.
- **Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e**
- **Proteção na parentalidade:**
 - ✓ Promover o acesso à informação sobre proteção na parentalidade;
 - ✓ Aplicação de um modelo de progressão que garanta a não existência de discriminação baseada no sexo direta ou indireta;
 - ✓ Promover o acesso à informação aos trabalhadores e às trabalhadoras acerca dos direitos de conciliação entre a vida prevista na lei;
 - ✓ Atribuição de um subsídio natalidade no domínio da parentalidade.

1.3. Calendário de execução

A **Tratolixo – Tratamento Resíduos Sólidos E.I.M. - Empresa Intermunicipal, S.A.** apresenta o Plano para a Igualdade para o ano de 2023.

1.4. Acompanhamento e avaliação

A empresa refere que será o gabinete de recursos humanos quem acompanhará a implementação do Plano para a Igualdade, verificando, também, o grau de implementação e eficácia das ações propostas, de modo a assegurar o cumprimento dos objetivos visados, tentando identificar melhorias e/ou outras medidas.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade apresentado, há a realçar os seguintes pontos:

- O Plano da **Tratolixo – Tratamento Resíduos Sólidos E.I.M. - Empresa Intermunicipal, S.A.**, encontra-se de harmonia com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho. Tal como definido no “Guião de apoio à elaboração dos Planos para a Igualdade anuais”, cada entidade deve começar por realizar um diagnóstico interno, tendo como base a matriz de apoio ao autodiagnóstico disponibilizada.
- A **Tratolixo – Tratamento Resíduos Sólidos E.I.M. - Empresa Intermunicipal, S.A.** contemplou no seu plano, os objetivos, as medidas, os indicadores de resultado e a designação de uma equipa responsável pela implementação e monitorização do plano. Não existem metas para cada uma das medidas e não informam sobre a forma como as mesmas serão monitorizadas.

- O diagnóstico sobre a situação da igualdade de género na empresa permite verificar as políticas e as práticas da organização, definindo, de forma objetiva e mensurável, as prioridades nestes domínios, assim como uma melhor, e mais eficaz, identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.
- Tal como previsto na alínea k) do n.º 1 do art.º 127º do Código do Trabalho, a **Tratolixo-Tratamento Resíduos Sólidos E.I.M. - Empresa Intermunicipal, S.A.**, tem um código de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho. No entanto, não tem procedimentos específicos para assegurar a reparação de danos a vítimas de assédio.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa **Tratolixo - Tratamento Resíduos Sólidos E.I.M. - Empresa Intermunicipal, S.A.**:

- O Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, determina a produção de um Guião de apoio à elaboração do Plano para a Igualdade anual, o qual se encontra disponível no website da CITE.
- De acordo com a legislação em vigor, a CITE desenvolveu o Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, com o objetivo de facilitar a elaboração do Plano para a Igualdade anual, acessível através do link: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>.
- O referido Portal serve, igualmente, de guia e orientação às entidades/empresas a elaborarem os respetivos Planos para a Igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor.
- A **Tratolixo-Tratamento Resíduos Sólidos E.I.M. - Empresa Intermunicipal, S.A.**, apesar de não utilizar o Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, promovido pela CITE, apresentou os resultados de um diagnóstico que realizou. Contudo não utilizou todos os seus resultados do diagnóstico na elaboração do Plano para a Igualdade para 2023.
- No Plano da **Tratolixo-Tratamento Resíduos Sólidos E.I.M. - Empresa Intermunicipal, S.A.**, é apresentada uma breve caracterização dos seus recursos humanos, mas não há uma correlação expressiva sobre a situação da empresa nas diversas dimensões da igualdade de género, que fundamente a necessidade de intervir nas áreas identificadas no Plano, e com o tipo de ações definidas.
- A avaliação do Plano é essencial para o acompanhamento e validação das medidas, e/ou implementação das correções necessárias. A aplicação da matriz de apoio à monitorização da execução do Plano para a Igualdade é a metodologia indicada, sendo parte integrante do Guião de apoio à elaboração dos Planos para a Igualdade.

- Relativamente à operacionalização dos objetivos e das medidas, o Plano necessita de dar visibilidade aos indicadores de resultado, os quais devem ser mensuráveis, para poderem ser 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.
- Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das atividades, permitindo detetar desvios e implementar, atempadamente, as necessárias medidas corretivas.
- Recomenda-se a utilização de linguagem inclusiva ao longo do Plano. Esta deve especificar o termo sexo e neutralizar. 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 escrita.
- Para facilitar a implementação, monitorização e avaliação do Plano para a Igualdade, sugere-se a criação de um Comité para a Igualdade (*Task Force*). Este terá por missão promover o envolvimento de toda a organização, incorporando não apenas elementos da Administração e do departamento dos recursos humanos, mas também elementos provenientes de todos os departamentos da organização, devendo possuir uma representatividade equilibrada de ambos os sexos.
- 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 proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.

Lisboa, 29 de março de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 29 de março de 2023, 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.

MDC