

RECOMENDAÇÃO N.º 20/CITE/2023

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**.

I - Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade dos **SMAS – Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira** corresponde a 2024 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

Os **SMAS – Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira** fez a caracterização dos recursos humanos da empresa, com os dados desagregados por sexo.

A empresa cumpriu o art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, com a representatividade de mulheres e de homens nos órgãos sociais.

O Plano norteou-se pelas orientações da metodologia definidas no Guião produzido pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. A empresa utilizou Matriz de apoio à monitorização e execução das medidas do Plano para a Igualdade.

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 igualdade 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

As áreas estratégicas do Plano para a Igualdade estão em conformidade com os compromissos assumidos em matéria de responsabilidade social, diversidade e direitos humanos, mas as medidas estão de acordo com a segunda Matriz do Guião conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

1.3. Calendário de execução

O período para a aplicação do Plano para a Igualdade é de 2024, apesar de terem definido medidas em 2023, com continuidade para 2024.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Quanto ao acompanhamento e avaliação foi referido que será efetuado pelo Gabinete Jurídico, comprometendo-se a rever, de forma a atualizar, sempre que houver motivos relacionados com aspetos jurídicos.

A monitorização e avaliação das medidas deverão ser realizadas anualmente, de forma a parametrizar o início e o fim das mesmas, com o intuito de observar ao longo de todo o processo de implementação das medidas no Plano.

II – Análise Técnica

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

Para a elaboração do Plano para a Igualdade foram utilizados os seguintes instrumentos: o Guião e/ou o Portal para elaboração do Plano para a Igualdade Anual, que se encontra 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 autodiagnóstico, tendo como base a Matriz de apoio ao autodiagnóstico.

Estes instrumentos permitirão, a implementação de um Plano para a Igualdade, para conhecer a situação da igualdade de género na empresa, verificando as políticas e as práticas da organização, de forma objetiva e mensurável com as prioridades no domínio da igualdade de género.

A empresa elaborou o Plano propondo as sete dimensões de intervenção de igualdade de género, com dez medidas para cada área, as unidades orgânicas responsáveis, os recursos humanos responsáveis, o orçamento e a calendarização, com objetivo de promover a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens na empresa.

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 de apoio à elaboração do Plano para a Igualdade anual, 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 o mesmo está disponível em https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf/b4797134-20e2-4132-bbf7-525d5e80a5d6
- De acordo com a legislação acima referida, a 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, ao qual poderá aceder através do link: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>
- Apesar terem realizado um autodiagnóstico o mesmo deveria ter sido realizado com base na Matriz de autodiagnóstico que consta na plataforma para a realização do Plano para a Igualdade, definindo as áreas, os objetivos, as medidas, as metas, os indicadores de resultado e metas previstas no Plano, de forma a cumprirem a lei.
- Sugere-se uma adequação dos indicadores de resultado, que devem ser operacionais e mensuráveis, de forma a poderem ser quantificados, como exemplos: n.º de notícias ou n.º visualizações divulgadas no website e na internet; n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo.
- Nas metas, sugerem-se como exemplos: em percentagem %; 100% de pessoas abrangidas; ou o período de tempo, por semestre, por trimestre, de forma a medir os resultados das medidas deste Plano.
- Quanto à utilização de uma linguagem inclusiva sugere-se a utilização da forma dupla quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham numa organização, como seja a utilização da terminologia “trabalhadores e trabalhadoras” ou “trabalhadores/as” / “colaboradores e colaboradoras” ou “colaboradores/as” e não o 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.
- 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.
- Todos os requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das medidas, permitindo detetar desvios e implementar novas medidas que se querem concretizar no Plano para a Igualdade desta empresa;
- Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das medidas, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade da empresa **SMAS – Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira.**

- 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.

Lisboa, 20 de novembro de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, em 20 de dezembro de 2023, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata.

PN/MRF