

RECOMENDAÇÃO N.º 28/CITE/2024

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da empresa **SIMARSUL – Saneamento da Península de Setúbal, S.A.**

Nome da entidade: **SIMARSUL – Saneamento da Península de Setúbal, SA.**

I – 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 empresa **SIMARSUL – Saneamento da Península de Setúbal, S.A.**

II – CARACTERIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

O Plano para a Igualdade da empresa – **SIMARSUL – Saneamento da Península de Setúbal, S.A.**, correspondente a 2025 e surge na sequência da legislação em vigor.

2.1. Diagnóstico

A empresa **SIMARSUL – Saneamento da Península de Setúbal, S.A.**, efetuou o autodiagnóstico com base na Matriz de apoio ao diagnóstico, elaborada nos termos do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho e do Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade.

Na caracterização dos recursos humanos da organização, foram apresentados os dados desagregados por sexo.

2.2. Objetivo

A empresa **SIMARSUL – Saneamento da Península de Setúbal, S.A.** pretende implementar os princípios de uma Política de igualdade de género, que visa a implementação de um conjunto de medidas tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminar discriminações e permitir a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

A igualdade entre mulheres e homens significa a igualdade de oportunidades e de participação de homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada.

2.3. Componentes de intervenção

O Plano para a Igualdade encontra-se estruturado nas seguintes dimensões da igualdade de género, que integram o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho:

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Formação Inicial e Continua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Equilíbrio saudável da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

2.4. Calendário de execução

As medidas estão calendarizadas para o ano de 2025.

2.5. Acompanhamento e avaliação

A empresa **SIMARSUL – Saneamento da Península de Setúbal, S.A.**, refere que as medidas previstas no Plano de Igualdade de Género são avaliadas e monitorizadas periodicamente de forma a assegurar o seu cumprimento e a identificar oportunidades de melhoria. O acompanhamento é assegurado de diversas formas, nomeadamente pela equipa de desempenho social da empresa, que é composta por trabalhadores e trabalhadoras de diversas unidades orgânicas, tais como: a Direção de Sustentabilidade de Responsabilidade Social, a Direção de Auditoria e a Direção de Recursos Humanos. Esta equipa realiza reuniões de trabalho, faz o balanço das iniciativas desenvolvidas e dos indicadores de igualdade de género, com reporte nos relatórios de sustentabilidade, relatório de contas e no relatório de governo societário.

A empresa implementa, ainda, os requisitos da norma SA 8000 de certificação internacional que incentiva as organizações a desenvolver, manter e aplicar práticas socialmente no local de trabalho e a implementação de um sistema de gestão de responsabilidade social no cumprimento da política da empresa e do Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal NP 4552:2016.

A empresa **SIMARSUL – Saneamento da Península de Setúbal, S.A.**, não identifica a metodologia de avaliação e monitorização do Plano para a Igualdade de 2025.

III – ANÁLISE TÉCNICA

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

- A empresa **SIMARSUL – Saneamento da Península de Setúbal, S.A.**, realizou o autodiagnóstico de Igualdade de Género e utilizou os seus resultados como input para a elaboração do Plano de Igualdade de Género 2025.
- O Plano está construído em termos de: os objetivos, as medidas, os departamentos responsáveis e os departamentos envolvidos, indicadores de resultado, as metas, o orçamento para cada medida e a calendarização.

III – RECOMENDAÇÕES

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa **SIMARSUL – Saneamento da Península de Setúbal, S.A.**:

- 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, que está disponível no website da CITE.
- Recomenda-se que haja a definição de orçamento (em espécie ou com verbas) nas medidas a implementar no Plano para a Igualdade.
- Sugere-se a criação de um Comité para a Igualdade ou uma *Task-Force* que possa potenciar a implementação do Plano preconizada, envolvendo toda a organização e incorporando não apenas os elementos da Administração e do departamento de Recursos Humanos, mas, também, elementos oriundos de todos os departamentos/unidades da organização em questão, tendo em conta a representatividade de ambos os sexos, de acordo com a lei em vigor.
- Recomenda-se uma representação mais equilibrada de mulheres e de homens nos órgãos sociais da empresa de acordo com o n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto. A proporção das pessoas de cada sexo designadas em razão das suas competências, aptidões, experiência e qualificações legalmente exigíveis para os órgãos referidos obedece aos limiares mínimos definidos na presente lei.
- 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 a proteção da parentalidade.

- A monitorização e a avaliação do Plano consistem em etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir correções.
- Recomenda-se a concretização de um sistema de monitorização intercalar, através da indicação de instrumentos e indicadores de resultado que se pretende acompanhar.
- 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.
- Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das medidas, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se pretendem implementar com o Plano para a Igualdade da empresa **SIMARSUL – Saneamento da Península de Setúbal, S.A.**

Lisboa, 12 de dezembro de 2024

Aprovada por maioria dos membros da CITE, em 30 de dezembro de 2024, com declaração de voto 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/MRF