

RECOMENDAÇÃO Nº 16/CITE/2023

Nome da entidade: Resíduos do Nordeste, E.I.M., S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da Resíduos do Nordeste, E.I.M., 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 **Resíduos do Nordeste, E.I.M., S.A.**

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da **Resíduos do Nordeste, E.I.M., S.A.** corresponde ao ano de 2023 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A **Resíduos do Nordeste, E.I.M., S.A.** efetuou o autodiagnóstico no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas da CITE, utilizando a Matriz de Apoio ao Diagnóstico. A partir dos resultados obtidos no autodiagnóstico, identificou as principais dimensões e apresentou 8 medidas para implementação no Plano para a Igualdade em 2023.

1.1. Objetivos

O compromisso da **Resíduos do Nordeste, E.I.M., S.A.** para com os seus trabalhadores/as passa por promover um ambiente de trabalho seguro e saudável, a comunicação entre todos, a aprendizagem ao longo da vida, a inclusão e a igualdade de oportunidades, o que se traduz, naturalmente, não apenas em produtividade, mas também em motivação e satisfação dos/as trabalhadores.

Não obstante a sua pequena estrutura, em termos de pessoal, e a indicação dos seus órgãos sociais de administração por inerência da posição de eleitos locais, a **Resíduos do Nordeste, E.I.M., S.A.** encontra-se particularmente atenta à temática da igualdade de género.

O Plano para a Igualdade da **Resíduos do Nordeste** estabelece que os objetivos, medidas, bem como as metas a atingir para a promover a igualdade entre mulheres e homens dentro da empresa.

1.2. Componentes de intervenção

A **Resíduos do Nordeste, E.I.M., SA.** apresentou o seu o Plano para a Igualdade em 2023, de acordo com a matriz de apoio de diagnóstico do Guião de apoio à elaboração dos Planos para a Igualdade anuais, conforme o disposto no artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

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, conforme o n.º 1, do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, a Resíduos do Nordeste propõe-se a implementar as 8 medidas identificadas e assentes no resultado do autodiagnóstico para execução do Plano para a Igualdade de 2023, nas seguintes dimensões:

- Estratégia, missão e valores;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Proteção na parentalidade;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência do plano para a igualdade corresponde ao ano de 2023.

1.4. Acompanhamento e avaliação

A monitorização será levada a cabo por uma Comissão de Acompanhamento, constituída para assegurar uma representação equitativa de ambos os sexos, e será transversal à estrutura organizativa da empresa. A Comissão de Acompanhamento reunirá com periodicidade semestral, da qual resultará um relatório, com medidas para correção de eventuais desvios.

II – Análise Técnica

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

- A **Resíduos do Nordeste, E.I.M., S.A.** realizou o autodiagnóstico diretamente no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, utilizando os seus resultados para a elaboração do seu plano para a igualdade de 2023, cumprindo os termos do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.
- O Plano está construído de acordo com a matriz de apoio à monitorização da execução do Guião para efeito da elaboração do Plano para a Igualdade anual, nos termos do disposto do n.º 3 do artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, tanto ao nível das dimensões, como nos objetivos, medidas, recursos humanos e financeiros, bem como nos indicadores e metas.
- Na elaboração do plano para a igualdade, a **Resíduos do Nordeste, E.I.M., S.A.** caracterizou os seus recursos humanos desagregados por sexos, mas não foi possível aferir a proporção de pessoas de cada sexo designadas para os órgãos de administração e os órgãos de fiscalização, de acordo com o n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

- A **Resíduos do Nordeste, E.I.M., SA.** expressa publicamente o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa, tendo já aprovando o Código de Ética e Conduta, plasmado no Relatório Anual de Boas Práticas de Governo Societário, bem como no Relatório Anual de Sustentabilidade da Empresa. Estes documentos estratégicos estão publicados no website da empresa:
<http://www.residuosdonordeste.pt/documentos/>

III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **Resíduos do Nordeste, E.I.M., 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, informa-se que o mesmo se encontra disponível no website da CITE.
- 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, que poderá aceder em: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>
- 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.
- Recomenda-se a caracterização dos seus recursos humanos com os dados desagregados por sexo, nomeadamente, os órgãos de administração e de fiscalização, de acordo com o n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.
- Recomenda-se a elaboração do plano para a igualdade baseado na análise dos resultados do diagnóstico da Resíduos do Nordeste, E.I.M., S.A. verificando se inclui todas as dimensões para prevenção das práticas discriminatórias, nomeadamente:
 - ✓ Promoção do equilíbrio entre mulheres e homens nos lugares estratégicos da empresa;
 - ✓ Proteção da parentalidade dos/as trabalhadores/as, nomeadamente, incentivo aos trabalhadores homens ao uso partilhado das dispensas e licenças;

- ✓ Promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, particularmente na organização dos tempos de trabalho dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares.
- Salienta-se a importância na elaboração de um plano centrado nas dimensões da igualdade onde foi considerado estratégico intervir, configurando requisitos essenciais que devem ser articulados entre si, tais como a definição de objetivos e medidas, bem como designar uma equipa responsável pela sua implementação.
- Ainda nestes requisitos essenciais, recomenda-se que a **Resíduos do Nordeste, E.I.M., S.A.** deverá igualmente apresentar orçamento para cada medida (caso não existam custos financeiros na implementação da medida, referir que não envolve custos específicos), bem como indicadores de resultados, com metas a alcançar, correspondendo às necessidades identificadas no respetivo diagnóstico.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, recomenda-se que os indicadores sejam mensuráveis, de forma a poderem ser quantificados, por exemplo: n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo; n.º de reuniões propostas; n.º de protocolos a formalizar.
- Incluir as metas a alcançar de forma a medir os resultados das medidas deste Plano (por exemplo: 100% de pessoas abrangidas (percentagem); até final do semestre (período de tempo).
- Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das atividades, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade da **Resíduos do Nordeste, E.I.M., S.A.**

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.

CS