

RECOMENDAÇÃO Nº 27/CITE/2023

Nome da entidade: EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, E.M., S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, E.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 **EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, S.A.**

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da **EMARP- Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, E.M., S.A.** corresponde a 2023.

1. Diagnóstico

A **EMARP- Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, E.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 dimensões e apresentou 12 medidas para elaborar e implementar o Plano para a Igualdade em 2023.

Na elaboração do Plano para a Igualdade, a empresa caracterizou os seus recursos humanos com os dados desagregados por sexo, aplicando o n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, com a proporção de pessoas de cada sexo designadas para os órgãos sociais.

1.1. Objetivos

O presente plano tem como objetivo principal a promoção de uma perspetiva de igualdade de género na **EMARP-Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, E.M., S.A.** para o ano de 2023 e aplica-se a todas as unidades orgânicas da empresa, tendo como objetivo garantir a promoção de boas práticas no âmbito da igualdade de género, aplicável a todas as pessoas da empresa.

1.2. Componentes de intervenção

A **EMARP-Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, E.M., S.A.** apresentou o seu o Plano para a Igualdade em 2023, de acordo com a Matriz de apoio do autodiagnóstico do Guião para efeito de elaboração dos Planos de Igualdade anuais, conforme artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

Conforme o n.º 1, do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, a **EMARP-Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, E.M., S.A.** propõe-se a implementar as 12 medidas

identificadas e assentes no resultado do autodiagnóstico para execução do Plano para a Igualdade de 2023, nas seguintes dimensões:

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Igualdade no acesso a emprego;
 - Formação inicial e contínua;
 - Igualdade nas condições de trabalho;
 - Proteção na Parentalidade;
 - Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal;

1.3. Calendário de execução

O período de vigência do Plano para a Igualdade no ano de 2023.

1.4. Acompanhamento e avaliação

A execução do Plano de Igualdade da **EMARP-Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, E.M., S.A.** será alvo de um processo sistemático de acompanhamento no sentido de monitorizar a eficácia das ações e o cumprimento dos objetivos, identificando potenciais melhorias ou novas medidas a implementar.

II – Análise Técnica

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

A **EMARP-Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, E.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.

III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da EMARP-Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, E.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 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 elaboração do Plano para a Igualdade baseado na análise dos resultados do diagnóstico da **EMARP-Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, E.M., S.A.** verificando-se incluir todas as dimensões da igualdade de género para prevenção das práticas discriminatórias, nomeadamente:
 - Proteção na parentalidade para garantir a proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
 - Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal para garantir que a organização do trabalho e trabalho suplementar contempla as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, em particular dos/as que têm responsabilidades familiares.
- Realça-se a importância na elaboração de um Plano para a Igualdade da **EMARP-Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, E.M., S.A.**, centrado nas dimensões da igualdade onde foi considerado estratégico intervir, configurando os 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, prevendo situações futuras, nomeadamente:
 - ✓ Estratégia, missão e valores da empresa para promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens;
 - ✓ Igualdade nas condições de trabalho para incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão;
 - ✓ Promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, particularmente na organização dos tempos de trabalho dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares.
- Ainda nestes requisitos essenciais, recomenda-se que a **EMARP-Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, E.M., S.A.** deverá igualmente incluir, o orçamento para cada medida (caso não existam custos financeiros na implementação da medida, referir que não envolve custos específicos) e os 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; 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 **EMARP-Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão E.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