

RECOMENDAÇÃO Nº 39/CITE/2023

Nome da entidade: Gesamb - Gestão Ambiental e de Resíduos, E.E.I.M.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da Gesamb - Gestão Ambiental e de Resíduos, E.E.I.M.

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 **Gesamb - Gestão Ambiental E De Resíduos, E.E.I.M.**

I - Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da **Gesamb - Gestão Ambiental E De Resíduos, E.E.I.M.**, corresponde ao ano de 2023 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A **Gesamb - Gestão Ambiental e de Resíduos, E.E.I.M.** realizou a Matriz do autodiagnóstico no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, da CITE com a caracterização dos recursos humanos com os dados desagregados por sexo, com a faixa etária, as habilitações literárias, o vínculo contratual e não referem a composição dos órgãos sociais da empresa.

A partir dos resultados obtidos no autodiagnóstico, foram identificadas as principais dimensões de igualdade de género e foram apresentadas três medidas para implementação no Plano para a Igualdade em 2023.

1.2. Objetivos

O Plano apresentado representa o compromisso da **Gesamb - Gestão Ambiental e de Resíduos, E.E.I.M.** em matéria de Igualdade de Género - para a implementação das medidas nele constantes. Sendo o seu objetivo a promoção da igualdade entre mulheres e homens na cultura organizacional, bem como conciliar a vida profissional, familiar e pessoal, dos trabalhadores/as, como fatores essenciais para o desempenho desta empresa.

1.3. Componentes de intervenção

No Plano para a Igualdade estão identificadas apenas duas áreas estratégicas de atuação:

- Formação Inicial e Continua, com um objetivo e uma medida,
- Igualdade nas Condições de Trabalho, com dois objetivos e duas medidas.

Na implementação das três medidas, referem quem são os/as responsáveis, os indicadores e as metas e não identificam os indicadores de resultado, os recursos financeiros e a calendarização.

1.4. Calendário de execução

O período de vigência deste Plano é referente ao ano de 2023 e surge no seguimento do plano anterior.

1.5. Acompanhamento e avaliação

A **Gesamb - Gestão Ambiental e de Resíduos, E.E.I.M.** informa que realizam periodicamente a monitorização e a avaliação das medidas em matéria de igualdade de género e têm uma reunião semestral.

A empresa pretende criar um comité que será responsável por garantir o cumprimento dos objetivos e da 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:

- **A Gesamb - Gestão Ambiental e de Resíduos, E.E.I.M.** realizou o autodiagnóstico no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas e com base nos resultados elaborou o seu Plano para a Igualdade de 2023, nos termos do disposto do n.º 3 do artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
- O Plano para a Igualdade, contempla a caracterização dos recursos humanos com os dados desagregados por sexos. Informa-se que não foi possível aferir a proporção de pessoas de cada sexo designadas para os órgãos de administração, de acordo com o n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **Gesamb - Gestão Ambiental e de Resíduos, E.E.I.M.:**

- 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 site da CITE.
- A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (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 através do link: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>.

- O Plano é um documento estratégico para a empresa e recomenda-se que integre a informação sobre os indicadores de resultado e as metas para cada uma das medidas, centrando-se nas dimensões da igualdade de género de acordo com os normativos em vigor.
- Recomenda-se a caracterização dos seus recursos humanos desagregados por sexo, nomeadamente, os órgãos de administração de acordo com o n.º 1 do art.º 4º da Lei N.º 62/2017, de 1 de agosto.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, o Plano necessita de dar visibilidade aos indicadores de resultado, pois estes deverão ser mensuráveis, para serem 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.
- A monitorização do Plano, é essencial para a avaliação e acompanhamento necessários de validação das medidas e/ou implementação das correções necessárias.
- 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.
- A existência de um Código de Conduta e ética na empresa é uma referência de distinção, o mesmo deverá contemplar matérias específicas de igualdade de género e não discriminação e incluir a prevenção e combate ao assédio no trabalho.
- Na redação do Plano deve contemplar a utilização de linguagem inclusiva, que reflita a realidade dos recursos humanos existentes na organização e permita igual visibilidade a mulheres e homens. Assim deve ser utilizada a forma dupla quando se está a referir a mulheres e homens que trabalham na 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 o “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.

Estas recomendações são necessárias para avaliar a evolução das atividades, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade da **Gesamb - Gestão Ambiental e de Resíduos, E.E.I.M.**

Lisboa, 12 de abril de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 12 de abril 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