

## RECOMENDAÇÃO Nº 61/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**.

### **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 2023 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 não teve por base a Matriz de apoio ao diagnóstico que se encontra, no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas.

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, designadas para os órgãos sociais da empresa, cumprindo a legislação em vigor.

O Plano norteou-se pelas orientações e a 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 2023.

## 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 diagnóstico interno, tendo como base a matriz de apoio ao autodiagnóstico disponibilizada.

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, os custos financeiros 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 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 através do link: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>

Para que seja cumprido os objetivos acima mencionados, sugere-se que na elaboração do Plano para a Igualdade sejam utilizados os seguintes instrumentos: o Guião e/ou o Portal para elaboração do autodiagnóstico e do Plano para a Igualdade Anual.

A entidade deve ainda, utilizar os termos/definições de acordo com a igualdade de género. Relativamente ao termo de diversidade, usado na caracterização da empresa sugere-se que seja substituído pelo termo sexo, uma vez que se estão a caracterizar as pessoas da organização, conforme consta no vosso quadro onde aplicam a variável sexo (mulher e/ou homem).

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 avaliação do Plano é essencial para o acompanhamento e validação das medidas, e/ou implementação das correções necessárias. A aplicação da matriz de apoio à monitorização da execução do Plano, é a metodologia indicada, e é parte integrante do Guião para a elaboração do Plano para a Igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

Sugere-se ainda, para que a monitorização seja efetiva, deverá ter um/a interlocutor/a para a área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens (Conselheiro/a, modelo task-force ou comité de igualdade), designado pelo Conselho da Administração, que coordenará a implementação e a monitorização do Plano para a Igualdade.

Para este efeito recomenda-se que de acordo com a Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto e o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, a CITE, desenvolveu o 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.

Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, este Plano necessita da reformulação de alguns dos indicadores de resultado, pois deverão ser mensuráveis, de forma a se poder quantifica-los (sugerem-se como ex. n.º de notícias ou n.º visualizações divulgadas no website e na internet; n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo; n.º mulheres e homens abrangidos/as pelas diferentes medidas, entre outras), bem como as metas (sugerem-se como ex.: percentagem % ex.: 100% de pessoas abrangidas) ou período de tempo, como ex.: por semestre, por trimestre, entre outros) de forma a medir os resultados das medidas deste Plano.

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 dos **SMAS – Serviços Municipalizados de Águas e Saneamento de Vila Franca de Xira**.

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.

PN