REPÚBLICA PORTUGUESA
MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

PLANO PARA A IGUALDADE

CITE
COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

EMPRESA RSTJ - Gestão e Tratamento de Resíduos EIM SA

IDENTIFICADOR P-2023/21

DATA DE SUBIMISSÃO 15-09-2023

PLANO PARA A IGUALDADE

MEDIDAS							
DIMENSÃO: Estratégia, missão e valores da empresa							
OBJETIVO	**MEDIDA**	**DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL**	**DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL**	**ORÇAMENTO**	**INDICADOR**	**META**	**OBSERVAÇÕES**
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Inscrição do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens na missão e nos valores da empresa	Direção geral / RH	Direção geral / RH / Comunicação Institucional	S/ Orçamento	Implementação Reg. Interno e SGA	Até 31/12/2023	
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Divulgação de boas práticas de gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Direção geral / RH	Direção RH / Comunicação Institucional	S/ Orçamento	Implementação nos meios de comunicação institucional - página web	Até 30/06/2024	

Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Criação de mecanismos institucionalizados 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 na parentalidade	Direção geral / RH	Direção geral / RH	S/ Orçamento	Informação Comissão de Trabalhadores	Até 30/06/2024	
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, regulamentos, código de ética/conduta) da igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa	Direção geral	Direção geral / RH / Comunicação institucional	S/ Orçamento	Implementação Reg. Interno e SGA	Até 31/12/2023	
Prevenção de práticas discriminatórias							
OBJETIVO	**MEDIDA**	**DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL**	**DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL**	**ORÇAMENTO**	**INDICADOR**	**META**	**OBSERVAÇÕES**

Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	Criação de procedimento interno que permita assegurar que a empresa divulga, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo	Direção RH	Direção RH	s/ orçamento	Evidências na implementação da medida	Até 30/09/2023	

DIMENSÃO: Igualdade no acesso ao emprego

Prevenção de práticas discriminatórias							
OBJETIVO	**MEDIDA**	**DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL**	**DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL**	**ORÇAMENTO**	**INDICADOR**	**META**	**OBSERVAÇÕES**

Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Procedimento para assegurar que a empresa substitui temporariamente trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que esteja contratada a termo resolutivo e ausente ao trabalho no gozo de direitos relacionados com a parentalidade, garantindo o seu regresso após o gozo desses direitos	Direção RH	Todos os departamentos	s/ orçamento	Evidências da implementação da medida	Até 30/06/2024	

SUBDIMENSÃO: Anúncios, seleção e recrutamento

Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego	Verificação de todos os anúncios de oferta de emprego de forma a garantir que contêm a designação da profissão redigida de forma comum a ambos os sexos e a indicação M/F é apresentada de forma bem visível	Direção RH	Direção RH / Comunicação	s/ orçamento	Evidências da implementação	Até 31/12/2023	

SUBDIMENSÃO: Não renovação de contratos a termo

SUBDIMENSÃO: Avaliação de desempenho

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Criação e implementação de um sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho	Direção geral / RH	Todos os departamentos	s/ orçamento	Alteração e divulgação do regulamento interno	Até 31/08/2024	
SUBDIMENSÃO: Promoção / Progressão da carreira profissional							
OBJETIVO	**MEDIDA**	**DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL**	**DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL**	**ORÇAMENTO**	**INDICADOR**	**META**	**OBSERVAÇÕES**
Promover a igualdade entre mulheres e homens no desenvolvimento de carreiras - Promover a dessegregação sexual das profissões	Participação em eventos na comunidade escolar e formativa que visem promover o interesse das/os estudantes por uma área de estudos que permita oportunidades de carreira na empresa ou no seu sector de atividade, tendo em conta o objetivo da representação equilibrada de mulheres e homens nas diferentes profissões e nos diversos setores de atividade económica	Direção geral / RH	Direção geral/RH	s/ orçamento	Evidências na aplicação da medida	Até 30/06/2024	
SUBDIMENSÃO: Salários							

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens Promover a transparência interna sobre a política salarial	Elaboração de um relatório, de três em três anos, sobre as remunerações das mulheres e dos homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações (tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014)	Direção geral/RH	Direção geral / RH	s/ orçamento	Evidências da implementação da medida	Até 30/06/2024	
Identificar e eliminar diferenciais remuneratórios entre mulheres e homens Promover a transparência interna sobre a política salarial	[Elencar aqui medidas concretas para eliminar as diferenças identificadas, caso existam (tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014)] (CAMPO ABERTO)	Direção geral/RH	Direção geral/RH	s/ orçamento	Evidências da aplicação da medida	Até 30/06/2024	

Prevenção de práticas discriminatórias

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES

Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da determinação do valor das retribuições (base e complementares), de modo a garantir que têm por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual"	Direção geral / RH	Direção geral / RH	s/ orçamento	Evidências da aplicação da medida	Até 31/08/2024	
	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga informações sobre os salários junto das estruturas representativas de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal lhe for solicitado	Direção Geral/RH	Direção Geral/RH	s/ orçamento	Evidências na aplicação da medida proposta	Até 31/08/2024	

Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), do sistema de análise das funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual"	Direção geral/ RH	Direção geral/ RH	s/ orçamento	Evidências da aplicação da medida	Até 31/08/2024	
Assegurar a informação a trabalhadoras e trabalhadores sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação - Promover a transparência da política salarial	Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas	Direção geral / RH	Direção geral/RH	s/ orçamento	Evidência da aplicação da medida	Até 31/08/2024	