

PLANO PARA A IGUALDADE

EMPRESA RSTJ - Gestão e Tratamento de Resíduos EIM SA

IDENTIFICADOR P-2026/42

SETOR Setor empresarial do Estado

DATA DE SUBMISSÃO 15-09-2026

CARACTERIZAÇÃO			
INDICADORES		MULHERES	HOMENS
FAIXA ETÁRIA	15-24 anos	0	8
	25-34 anos	15	22
	35-44 anos	37	31
	45-64 anos	86	47
	>65 anos	10	1
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	Ensino básico	51	111
	Ensino secundário	31	37
	Ensino superior	15	8
RECURSOS HUMANOS	Orgãos de administração	0	0
	Orgãos de fiscalização	0	0
	Orgão sociais	1	2
	Dirigentes Superiores de 1º grau	0	1
	Dirigentes Superiores de 2º nível	0	1
	Direção Intermédia de 1º grau	1	0
	Direção Intermédia de 2º grau	0	0
	Pessoal Técnico Superior	9	5
	Coordenação Técnica	0	0
	Pessoal Assistente Técnico	17	60
	Encarregado/a Geral Operacional	0	3
	Encarregado/a Operacional	0	0

PLANO PARA A IGUALDADE

RECURSOS HUMANOS	Pessoal Assistente Operacional	69	86
	Pessoal estagiário/a	1	0
VÍNCULO CONTRATUAL	Contrato de trabalho sem termo	81	126
	Contrato de trabalho a prazo	15	26
	Contrato de trabalho incerto	1	4
	Contrato com vínculo de trabalho temporário	0	0
	Outras situações(prestação de serviços)	0	0

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
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	DCH	DCH	N/A	Cumprimento do mecanismo de consulta aos representantes dos trabalhadores do processo do PG05 do sistema de gestão	Até 30/06/2027	
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Divulgação do compromisso da empresa com a 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	DG	DG + DCH	N/A	Divulgação através dos meios de comunicação institucional	Até 31/12/2027	

PLANO PARA A IGUALDADE

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	DG	DG + DCH	N/A	Divulgação da Missão, Visão e Valores através dos meios institucionais utilizados para o efeito: Internet, Email e locais de estilo.	Até 30/06/2027	
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Realização de reuniões com os trabalhadores e as trabalhadoras ou suas estruturas representativas para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade	DCH	DCH	N/A	Cumprimento do planeamento do PG05 no âmbito do sistema de gestão	Até 31/12/2027	
Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens	DG	DG + DCH	N/A	Cumprimento da transposição da diretiva europeia da transparência salarial	Até 31/12/2027	

PLANO PARA A IGUALDADE

DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho

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	DG	DG + DCH	N/A	Implementação de políticas remuneratórias com base na igualdade de género de acordo com programa de informação e comunicação DG vs representantes dos trabalhadores	Até 31/12/2027	

PLANO PARA A IGUALDADE

SUBDIMENSÃO: Promoção / Progressão da carreira profissional

OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Organização e realização de reuniões com os trabalhadores e trabalhadoras e/ou suas estruturas representativas para abordar questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia)	DG	DG + DCH	N/A	Cumprimento do planeamento de informação e comunicação do PG05 no âmbito do sistema de gestão	Até 31/12/2027	

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	Divulgação interna da informação relativa ao diagnóstico das remunerações das mulheres e dos homens, e respetiva disponibilização no respetivo sítio na Internet (tal como previsto pela Resolução de Conselho Ministros n.º 18/2014)	DG	DCH	N/A	Cumprimento da transposição da diretiva europeia sobre transparência salarial que aguarda publicação.	Até 31/12/2027	

PLANO PARA A IGUALDADE

Prevenção de práticas discriminatórias							
OBJETIVO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES RESPONSÁVEIS/ PONTO FOCAL	DEPARTAMENTOS/ UNIDADES ENVOLVIDAS/ PONTO FOCAL	ORÇAMENTO	INDICADOR	META	OBSERVAÇÕES
Justificar diferenças salariais com base no género superiores a 5%	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	DCH	DCH	N/A	Aplicação da avaliação das diferenças remuneratórias utilizadas para justificar as diferenças identificadas no RU de 2024 reportado em 2025	Até 31/12/2027	
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	DG	DCH	N/A	Cumprimento da transposição da diretiva europeia sobre transparência salarial que aguarda publicação.	Até 31/12/2027	