

PLANO PARA A IGUALDADE



Resíduos do Nordeste, EIM, S.A.

setembro | 2020

*(Aprovado por deliberação do
Conselho de Administração
de 01.10.2020)*





ÍNDICE

1. ENQUADRAMENTO.....	3
2. CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA	4
2.1 Sobre nós.....	4
2.2 Política.....	5
2.3 Certificação	6
2.4 Órgãos Sociais.....	7
2.5 Recursos Humanos.....	7
3. PLANO DE AÇÃO.....	11
3.1 DIMENSÃO: ESTRATÉGIA, MISSÃO, VISÃO E VALORES DA EMPRESA.....	12
3.2 DIMENSÃO: IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO	12
3.3 DIMENSÃO: FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA.....	13
3.4 DIMENSÃO: IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	13
3.5 DIMENSÃO: PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE	14
3.6 DIMENSÃO: CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL	15
3.7 DIMENSÃO: PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO.....	16
4. MONITORIZAÇÃO E ACOMPANHAMENTO.....	17



1. ENQUADRAMENTO

A lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, regula o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa. Este é um dos princípios consagrados na Carta das Nações Unidas e na Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Não obstante a sua pequena estrutura, em termos de pessoal, e a indicação dos seus órgãos sociais de administração por inerência da posição de eleitos locais, a Resíduos do Nordeste, EIM, S.A. encontra-se particularmente atenta à temática da igualdade de género.

Tem pugnado igualmente pelo cumprimento da legislação aplicável à sua atividade e funcionamento interno, tendo já aprovando o respetivo Código de Ética e Conduta plasmado igualmente no mais recente Relatório Anual de Boas Práticas de Governo Societário, bem como no Relatório Anual de Sustentabilidade da Empresa.

Os documentos supra referidos, publicados periodicamente no nosso site em <http://www.residuosdonordeste.pt/documentos/>, contêm expressa a temática da igualdade de género, assegurando e dando visibilidade às preocupações da Resíduos do Nordeste, EIM, S.A. nesta matéria.

O Plano para a Igualdade da Resíduos do Nordeste, a implementar em 2021, estabelece que os objetivos, medidas e as metas a atingir para a promover a igualdade entre mulheres e homens dentro da empresa.



2. CARATERIZAÇÃO DA EMPRESA

2.1. SOBRE NÓS

A empresa Resíduos do Nordeste, EIM, foi constituída por escritura de 31 de outubro de 2002, com o capital social de 50.000€ subscrito pelas três Associações de Municípios na proporção da sua população, correspondendo à Terra Quente 41%, à Terra Fria 37% e ao Douro Superior 22%.

A necessidade de uma nova forma de gestão dos resíduos urbanos, projeto designado como MODERNIZAÇÃO DA RECOLHA E TRATAMENTO DE RESÍDUOS DO NORDESTE levou a que estas três Associações de Municípios criassem o Sistema Intermunicipal RESÍDUOS DO NORDESTE, que entrou em funcionamento em 01.04.2003.

No projeto estão envolvidos 13 Municípios, a saber: Alfândega da Fé, Bragança, Carrazeda de Ansiães, Freixo de Espada à Cinta, Macedo de Cavaleiros, Miranda do Douro, Mirandela, Mogadouro, Torre de Moncorvo, Vila Flor, Vila Nova de Foz Côa, Vimioso e Vinhais.

Estes municípios representam 143.777 habitantes, uma área geográfica de 6996 Km², e uma produção de resíduos estimada entre 140 a 145 toneladas/dia ou 50 000 a 55 000 toneladas/ano.





2.2. POLÍTICA:

Os compromissos da **Resíduos do Nordeste** são:

- Conciliar o progresso e o crescimento económico com uma adequada preservação da natureza, de forma a que se desenvolvam as atividades económicas conducentes à satisfação das **necessidades e expectativas das Partes Interessadas**, mantendo o equilíbrio desejado com a estratégia e propósitos essenciais do negócio;
- Fornecer meios adequados de gestão de resíduos garantindo tratamento apropriado, **proteção do ambiente** e promoção da sustentabilidade dos recursos;
- Promover **ações de sensibilização** incutindo ao cidadão responsabilidade e **boas práticas** de forma a alcançar a sustentabilidade;
- Desenvolver, apoiar e participar em projetos técnicos, culturais e de solidariedade incrementando a interligação com instituições e sociedade em geral, tendo por base os princípios orientadores da **Responsabilidade Social**;
- **Comprometer e Valorizar os Nossos Colaboradores**, promovendo a comunicação interna e a aquisição de competências adequadas ao desempenho das suas funções e sua participação;
- Fomentar um espírito ambientalmente correto e seguro em todos os nossos trabalhadores bem como na relação com nos **Fornecedores e outros Parceiros**, através da promoção da divulgação dos riscos e impactos ambientais inerentes às atividades desempenhadas;
- Assegurar de uma forma planeada o **cumprimento dos requisitos legais** e outros instrumentos internacionais **aplicáveis aos nossos serviços**, bem como o cumprimento dos requisitos normativos aos quais a Resíduos do Nordeste subscreve, garantindo a continuidade de práticas de qualidade, proteção do ambiente e prevenção da poluição, de acidentes e minimização de riscos, contando com o envolvimento de todos os colaboradores;
- Proporcionar aos seus colaboradores um **ambiente de trabalho seguro e saudável**, aplicando contratos de trabalho que assegurem remuneração e horários de trabalho adequados à legislação laboral, bem como a sua liberdade de associação a sindicatos ou outros órgãos representativos, estabelecendo o compromisso de não utilizar, não apoiar e denunciar qualquer prática de mão-de-obra infantil, trabalhos forçados, discriminação ou atividades disciplinares abusivas, quer interna quer externa.
- Garantir todos os recursos necessários à QUALIDADE dos nossos serviços, à GESTÃO AMBIENTAL, HIGIENE E SEGURANÇA e RESPONSABILIDADE SOCIAL com o **compromisso de melhoria contínua**.



2.3 CERTIFICAÇÃO

Em 2008 a Resíduos do Nordeste, EIM, implementou, o Sistema Integrado de Gestão da Qualidade, Ambiente e Segurança, Saúde e Higiene no Trabalho.

Este projeto encontra-se implementado, mas nunca é um processo acabado, e abrange o desenvolvimento dos 3 sistemas, estruturados em paralelo, de modo a integrar as atividades da empresa.

A Resíduos do Nordeste, EIM, está certificada segundo as normas NP EN ISO 9001:2015, NP EN ISO 14001:2015 e OHSAS 18001:2015. A certificação abrange “Gestão das Atividades de Recolha e Tratamento de Resíduos Sólidos Urbanos e Limpeza Urbana.

É ainda de realçar que, neste contexto de constrangimentos económicos, se torna difícil a manutenção da renovação do Sistema Integrado, pelo qual se valoriza mais ainda a concretização deste objetivo.

Esta medida tem também como objetivo estimular os operadores privados para a implementação de um Sistema Integrado de Gestão da Qualidade, Ambiente e Higiene e Segurança, com tradução na melhoria da qualidade dos serviços prestados.

Âmbito:

- Gestão de contratos de prestação de serviços de recolha indiferenciada de resíduos urbanos e limpeza urbana dos municípios que integram as Associações de Municípios da Terra Quente Transmontana, da Terra Fria do Nordeste Transmontano, e de prestação de serviços de recolha seletiva dos municípios que integram a Associação de Municípios da Terra Fria do Nordeste Transmontano.
- Gestão da recolha seletiva e de ecocentros dos municípios que integram a Associação de Municípios da Terra Quente Transmontana e do Douro Superior, e da Triagem de resíduos proveniente da recolha seletiva de todos os municípios que integram Resíduos do Nordeste.
- Gestão do contrato de prestação de serviços relativo à Unidade de Tratamento Mecânico e Biológico, que engloba as atividades de tratamento e valorização de resíduos de todos os municípios que integram a Resíduos do Nordeste.
- Gestão do aterro sanitário que integra a atividade de eliminação de resíduos não perigosos de todos municípios que integram a Resíduos do Nordeste.

Anualmente é feita a auditoria de acompanhamento.





2.4. ÓRGÃOS SOCIAIS:

A empresa mantém no seu site informação relativa aos Órgãos Sociais, com a seguinte composição:

A. Assembleia Geral:

Composta por três membros, sendo a Presidente do género feminino, e dois Vogais do género masculino.

Os membros da Assembleia social não auferem qualquer remuneração.

B. Conselho de Administração:

Composto por três membros, todos do género masculino.

Os membros do Conselho de Administração não auferem qualquer remuneração.

C. Fiscal Único:

O Fiscal Único da empresa é do género masculino e é remunerado com o valor anual de 5000€ (cinco mil euros).

2.5. RECURSOS HUMANOS:

“Quem faz as empresas são as pessoas”.

O compromisso da Resíduos do Nordeste para com os seus colaboradores passa por promover um ambiente de trabalho seguro e saudável, a comunicação entre todos, a aprendizagem ao longo da vida, a inclusão e a igualdade de oportunidades, o que se traduz, naturalmente, não apenas em produtividade, mas também em motivação e satisfação dos colaboradores.

A Empresa aprovou, em 2006, um Regulamento de Carreiras Profissionais, definindo uma estrutura da organização de todas as áreas da empresa, seja quanto a competências, seja quanto a funções. Todos os colaboradores têm, assim, uma clara perceção da gestão de recursos humanos da Resíduos do Nordeste do que a empresa espera do seu trabalho, da sua área de atividade e da sua Direção.

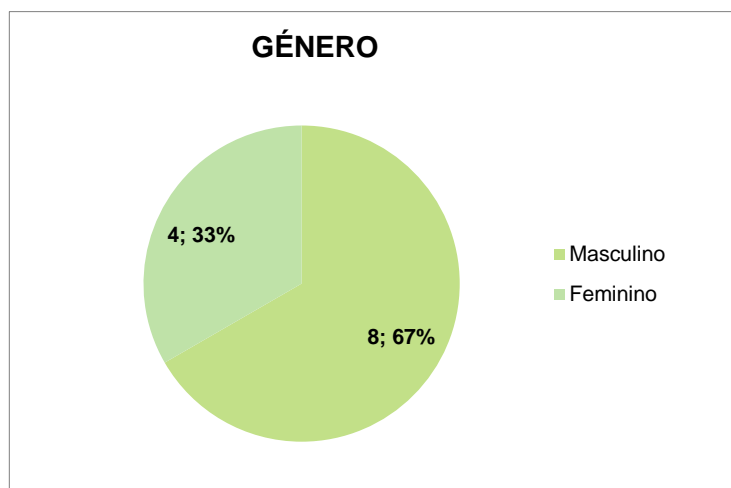
Para a caracterização dos trabalhadores e das trabalhadoras da Resíduos do Nordeste, apresentamos os dados estatísticos, com base em informação recolhida até 30 de setembro de 2020.

A equipa da Resíduos do Nordeste é constituída por 12 trabalhadores, divididos em 33% mulheres e 67% homens, repartidos da seguinte forma:



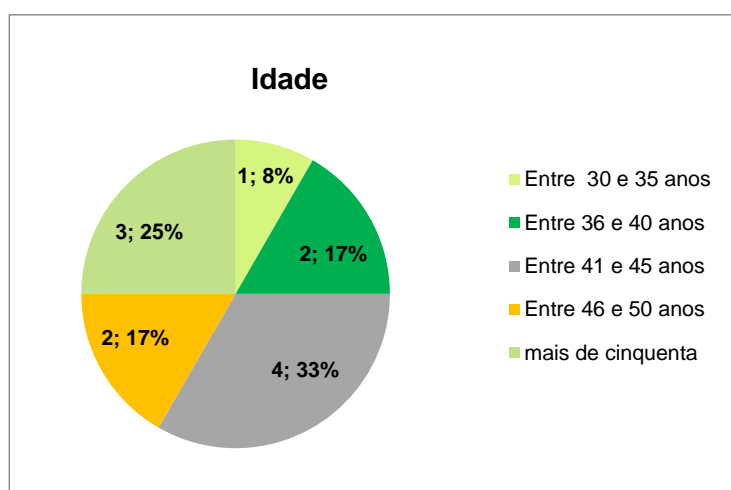
DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

Pelo gráfico, no que toca ao **género**, verifica-se que predominam os trabalhadores do género masculino, sendo que nos processos de admissão de pessoal não existe qualquer restrição de género. Verifica-se ao nível dos Sistemas de Gestão de Resíduos o predomínio de trabalhadores do setor masculino, dadas as especificações dos serviços a executar.



DISTRIBUIÇÃO POR IDADES

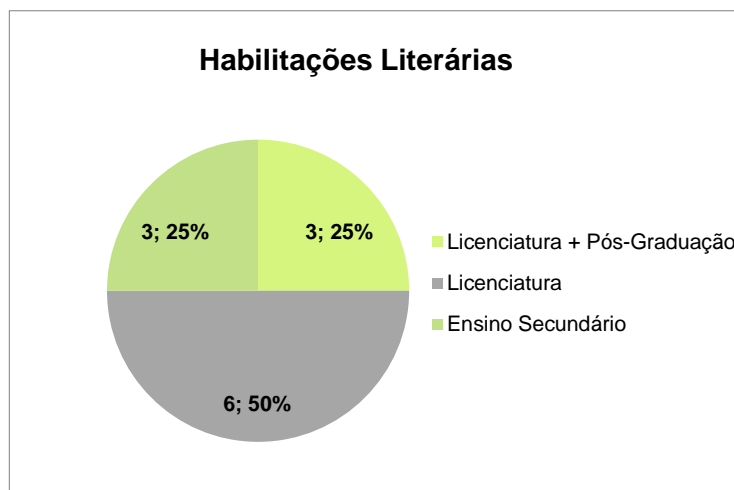
No que se refere à **idade** a média é de 45 anos, com a seguinte distribuição:





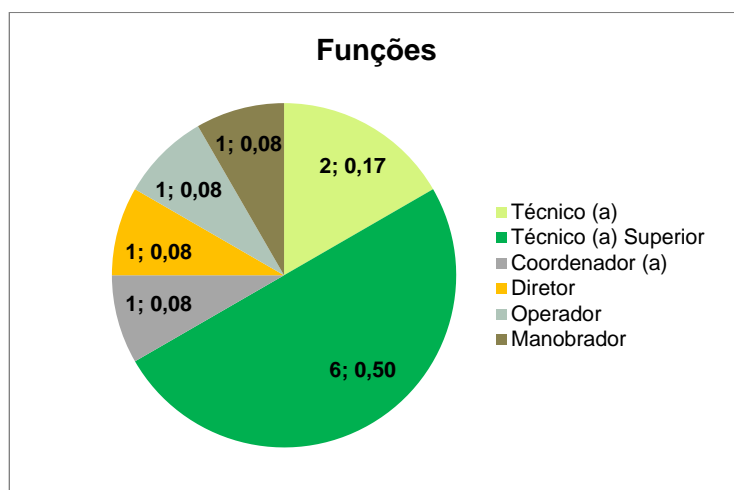
DISTRIBUIÇÃO POR HABILITAÇÕES LITERÁRIAS

Quanto às **habilitações literárias**, 73% dos trabalhadores possuem habilitações académicas de nível superior, sendo que todas as mulheres possuem licenciatura.



DISTRIBUIÇÃO POR FUNÇÕES

Relativamente às **funções** a empresa apresenta a seguinte caracterização:



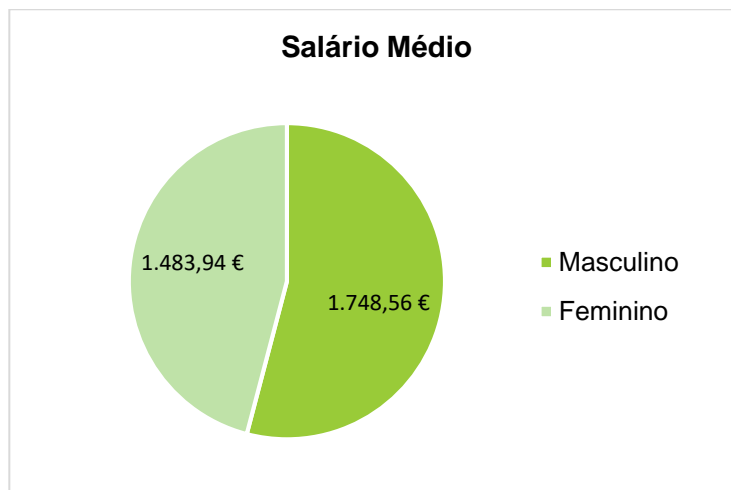
Na distribuição por categorias verifica-se que existe uma prevalência do género masculino nos cargos de direção e coordenação, que se verifica igualmente nas categorias de operador e manobrador, ambos do género masculino.

Em relação aos/às técnicos/as superiores existe uma distribuição equitativa (3 homens e 3 mulheres) (2) e mulheres (2), o mesmo acontece com os técnicos (1 homem e 1 mulher).



DISTRIBUIÇÃO POR MÉDIA SALARIAL

Quanto ao **salário médio**, a informação não pode ser interpretada de forma linear, pois depende das funções desempenhadas e tempo de antiguidade dos funcionários.





3. PLANO DE AÇÃO

EMPRESA	Resíduos do Nordeste, EIM, SA			
ANO DE REFERÊNCIA	2021			
SETOR	Setor público empresarial Local	Sim	Empresa cotada em bolsa	Não



**3.1 - DIMENSÃO: ESTRATÉGIA, MISSÃO, VISÃO E VALORES DA EMPRESA**

Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Estado de implementação	Custo	Indicadores	Meta
Incorporar de forma expressa o princípio da igualdade de género na política da empresa	Revisão e inclusão do princípio da igualdade na política da empresa	Direção	Direção DQAS DAF	Medida a implementar	Sem custos	Inscrição do princípio da igualdade de género na política da empresa	Atualização dos documentos
Inserir nos documentos estratégicos a igualdade entre mulheres e homens, enquanto valor da empresa	Revisão dos relatórios, regulamentos, manual de acolhimento, código de ética/conduita	Direção	Direção Geral Todas as unidades da empresa	Medida a implementar	Sem custos	Os relatórios, regulamentos, manual de acolhimento, código de ética/conduita refletem o princípio da igualdade entre mulheres e homens	Atualização dos documentos
Monitorização: Verificação dos critérios de referência nos documentos da empresa							

3.2 - DIMENSÃO: IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO

Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Estado de implementação	Custo	Indicadores	Meta
Encorajar a candidatura e de ambos os géneros onde um dos sexos esteja sub-representado	Anúncios de recrutamento com linguagem inclusiva	Direção	Direção DAF	Medida a implementar	Sem custos	Elaboração de um Despacho da Direção	Atualização dos documentos
Criar júris com elementos de ambos os sexos para os processos de recrutamento	Criar júris com elementos de ambos os sexos	Direção	Direção DAF	Medida implementada	Sem custos	Análise das equipas de seleção	100%
Monitorização: Verificação dos anúncios publicados e da equipa de seleção							

**3.3 - DIMENSÃO: FORMAÇÃO INICIAL E CONTÍNUA**

Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Estado de implementação	Custos	Indicadores	Meta
Formação para todos	Garantir ações de formação independentemente do género	Direção	Direção DAF	Medida implementada	A definir	Consulta dos registos de formação	100%
Realizar a formação preferencialmente em horário laboral	Promover ações de formação em horário laboral	Direção	Direção DAF	Medida implementada	A definir	Consulta dos registos de formação	100%
Consciencializar para a importância da igualdade de género	Promover ações de formação sobre o tema	Direção	Direção DAF	Medida a implementar	A definir	Consulta dos registos de formação	100%
Monitorização: Análise do plano de formação da empresa							

3.4 - DIMENSÃO: IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Estado de implementação	Custos	Indicadores	Meta
Avaliar a igualdade em termos de remunerações, promoções e progressões	Análise dos salários por categorias	Direção	Direção DAF	Medida implementada	Sem custos	Recibos de vencimento	100%
Implementar um modelo de avaliação de desempenho objetivo e isento de enviesamentos de género	Análise do modelo de avaliação de desempenho existente	Direção	Direção DAF	Medida implementada	Sem custos	Mapa de avaliação de desempenho	100%
Monitorização: Análise dos mapas salariais e dos mapas de avaliação de desempenho							

**3.5 - DIMENSÃO: PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE**

Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Estado de implementação	Custos	Indicadores	Meta
Incentivar o gozo da licença parental inicial	Incentivo do gozo dos dias de licença parental inicial	Direção	Direção DAF	Medida implementada	Sem custos	Análise das solicitações	100%
Incentivar o acompanhamento escolar	Incentivar à utilização do direito a faltar, até quatro horas, uma vez por trimestre, para reuniões estabelecimento escolar	Direção	Direção DAF	Medida implementada	Sem custos	Análise das solicitações	100%
Criar condições de proteção na maternidade e paternidade	Contratação de trabalhadores/as substitutos dos pais e mães que esteja a usufruir de licença parental	Direção	Direção DAF	Medida já implementada	A definir	Análise das contratações efetuadas	100%
Avaliar a possibilidade de implementação de horário flexível	Implementação de horário flexível para trabalhadores com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica	Direção	Direção DAF	Em análise	Sem custos	Análise das solicitações	Não aplicável
Monitorização: Análise dos pedidos de trabalhadores e de trabalhadoras							

**3.6 - DIMENSÃO: CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL**

Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Estado de implementação	Custos	Indicadores	Meta
Promover um bom ambiente organizacional	Convívios periódicos	Direção	Direção DAF	Medida implementada	A definir	Análise do número de participantes	100%
Reconhecer a antiguidade do trabalhador	Atribuir dias de férias por idade e antiguidade	Direção	Direção DAF	Medida implementada	Sem custos	Análise do mapa de férias	100%
Fomentar o convívio familiar em épocas festivas	Tolerâncias de ponto na Páscoa, Natal, Carnaval	Direção	Direção DAF	Medida implementada	Sem custos	Análise do mapa de assiduidade	100%
Conciliar os períodos de férias entre colaboradores	Permitir o entendimento entre colaboradores, por função, para marcação de períodos de férias	Direção	Todos	Medida implementada	Sem custos	Análise do mapa de assiduidade	100%
Promover a proteção da saúde do trabalhador	Atribuição de um seguro de saúde a cada trabalhador	Direção	Direção DAF	Medida implementada	A definir	Análise das apólices	100%
Avaliar a possibilidade de implementação de horário flexível	Implementação de horário flexível para trabalhadores com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica	Direção	Direção DAF	Em análise	Sem custos	Análise das solicitações	Não aplicável
Monitorização: Análise dos pedidos de trabalhadores e de trabalhadoras de opções flexíveis de tempo e/ou local trabalho							

**3.7 - DIMENSÃO: PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO**

Objetivos	Medidas	Unidades responsáveis	Unidades envolvidas	Estado de implementação	Custos	Indicadores	Meta
Sensibilizar sobre a importância da prevenção	Distribuição do Guia Informativo <u>"PREVENÇÃO E COMBATE DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO: UM INSTRUMENTO DE APOIO À AUTORREGULAÇÃO"</u> elaborado pelo CITE	Direção	Todos	Medida a implementar	Sem custos	Análise dos casos reportados.	100%
Criar um ambiente organizacional baseado no respeito pela integridade e dignidade	Incluir Guia nos documentos facultados no acolhimento de novos colaboradores	Direção	Direção DAF	Medida a implementar	Sem custos	Verificação da documentação	100%
Definição de uma política de luta contra o assédio	Criar um <u>CÓDIGO DE CONDUTA PARA PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO</u>	Direção	Direção DAF	Medida a implementar	Sem custos	Verificação da documentação	100%
Garantir a possibilidade de denuncia de situações de discriminação ou assédio, de forma confidencial e sem represálias	a criação de uma ferramenta anónima para denúncias	Direção	Direção	Medida a implementar	Sem custos	Verificação da documentação	100%
Monitorização: Análise dos procedimentos criados para a denúncia e das situações reportadas							



4. MONITORIZAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

A monitorização será levada a cabo por uma Comissão de Acompanhamento, a criar para o efeito.

A constituição da Comissão de Acompanhamento assegurará uma representação equitativa de ambos os sexos e será transversal à estrutura organizativa da empresa.

A Comissão de Acompanhamento reunirá com periodicidade semestral, da qual resultará um relatório, com medidas para correção de eventuais desvios.

