

## RECOMENDAÇÃO Nº 18/CITE/2022

**Nome da entidade:** Ambisousa, - Empresa Intermunicipal de Tratamento e Gestão de Resíduos Sólidos S.A.

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade da empresa Ambisousa - Intermunicipal de Tratamento e Gestão de Resíduos Sólidos S.A.

### 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 Ambisousa - Empresa Intermunicipal de Tratamento e Gestão de Resíduos Sólidos S.A.

### Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da Ambisousa corresponde ao ano de 2022.

#### 1. Diagnóstico

A Ambisousa, apresentou um balanço das medidas implementadas nos planos anteriores (2020 e 2021) e fez referência ao seu estado de implementação. Foi dada continuidade ao diagnóstico tendo por base o Guião de Autoavaliação, desenvolvido no âmbito do projeto “Diálogo Social e Igualdade nas Empresas”. Na sequência do referido diagnóstico, foi apresentada a caracterização dos recursos humanos da empresa em termos de igualdade de género, tendo sido identificadas as áreas de intervenção e as respetivas medidas a implementar.

A empresa não seguiu a Matriz de acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho.

A Ambisousa incluiu as seguintes áreas de prevenção de práticas discriminatórias a saber: a igualdade no acesso a emprego; a igualdade nas condições de trabalho; a igualdade remuneratória; a proteção na parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, com vista ao cumprimento de todos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

No autodiagnóstico apresentando tem um conjunto de indicadores que refletem a sua preocupação para inverter em situações de assimetria de género, nomeadamente no que respeita à implementação de um sistema de avaliação e respetiva progressão de carreira.

### 1.1. Objetivo

A Ambisousa apresentou o seu Plano para a Igualdade de 2022, no ensejo de alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, garantindo assim a progressiva eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando, cada vez mais, a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

### 1.2. Componentes de intervenção

O objetivo do Plano encontra-se dividido pelas seguintes dimensões:

A estratégia, missão e valores da empresa; a igualdade no acesso ao emprego; a formação inicial e contínua; a igualdade nas condições de trabalho; a proteção na parentalidade; a conciliação entre a vida profissional e pessoal e a prevenção da prática de assédio no trabalho. As medidas são de continuidade do Plano do ano anterior.

### 1.3. Calendário de execução

O período de vigência do presente Plano corresponde ao período de 2022.

### 1.4. Acompanhamento e avaliação

Segundo a Ambisousa, o acompanhamento e avaliação do Plano é feito pelo Conselho de Administração, pelo diretor geral e por uma jurista da empresa. As medidas previstas no Plano de Igualdade serão monitorizadas ao longo da sua vigência. A balanço sobre as medidas executadas serão apresentadas no próximo plano.

## II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

- De acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo nº 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/empresa deve começar por realizar um diagnóstico interno, tendo como base na Matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada.
- A Ambisousa refere no Plano de Igualdade ter sido realizado o autodiagnóstico à situação da igualdade de género na empresa, utilizando o instrumento identificado no ponto 1. Foram apresentados os indicadores desagregados por sexo no que respeita à caracterização da empresa.
- Na implementação de um Plano de Igualdade, é fundamental elaborar um autodiagnóstico da situação e das práticas da organização ao nível da igualdade de género, com vista à identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos a este respeito, permitindo assim uma definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças. Por conseguinte, um autodiagnóstico constitui uma atividade prévia à elaboração do Plano para a Igualdade.

- A metodologia e os instrumentos utilizados para a monitorização do Plano, são elementos essenciais, pois permitem ajustar ou reforçar as medidas do Plano, sempre que haja essa necessidade.

### III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da Ambisousa:

- 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 o Guião em: [http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao\\_planos\\_para\\_a\\_igualdade.html](http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html).
- 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 para a Igualdade deve integrar o autodiagnóstico em matéria de igualdade de género e analisar as assimetrias de género, com base na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, intervir nas seguintes dimensões da igualdade de género, designadamente a igualdade no acesso ao emprego; a igualdade nas condições de trabalho; a igualdade remuneratória; a proteção na parentalidade e na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, de modo a alcançar a igualdade entre mulheres e homens na organização.
- Salieta-se também a importância de auscultar as trabalhadoras e os trabalhadores da organização, bem como as suas estruturas representativas, previamente à elaboração do Plano, para adequar as medidas ao contexto de determinada organização em particular, assim como em sede da monitorização, para que se possa validar que os efeitos requeridos através da implementação das medidas que estão a ser alcançados.

Lisboa, 20 de fevereiro de 2022

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, na reunião plenária de 16 de março de 2022, conforme consta da respetiva ata e lista de presenças anexas.