

RECOMENDAÇÃO Nº 4/CITE/2023

Nome da entidade: AdP Valor – Serviços Ambientais, S.A.

Assunto: Análise técnica do Plano para a Igualdade da AdP Valor – Serviços Ambientais, 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 2024.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da **AdP Valor – Serviços Ambientais, S.A.** corresponde a 2024 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A **AdP Valor – Serviços Ambientais, S.A.** efetuou o diagnóstico no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas da CITE, utilizando a Matriz de Apoio ao Diagnóstico. A partir dos resultados obtidos no autodiagnóstico, identificou as dimensões, tendo apresentado vinte e sete medidas para implementação no Plano para a Igualdade em 2024.

1.1. Objetivos

O plano para a igualdade da **AdP Valor – Serviços Ambientais, S.A.** tem como objetivo implementar um conjunto de medidas a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres para eliminar discriminações e permitir a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

1.2. Componentes de intervenção

A **AdP Valor – Serviços Ambientais, S.A.** apresentou o seu plano para o ano 2024, de acordo com a Matriz de Apoio de Diagnóstico do Guião para efeito de elaboração dos planos de igualdade anuais, conforme artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

Dando continuidade à implementação das medidas de igualdade, a **AdP Valor – Serviços Ambientais, S.A.** propõe-se a implementar as medidas identificadas e assentes no resultado do autodiagnóstico para execução do Plano para a Igualdade de 2024, nas seguintes dimensões:

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Igualdade no acesso a emprego;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na Parentalidade;
- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- Prevenção de prática de assédio no local de trabalho.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência do Plano para a Igualdade no ano de 2024.

1.4. Acompanhamento e avaliação

As medidas previstas no Plano para Igualdade são avaliadas e monitorizadas periodicamente pela DSRS e pela DRH da **AdP Valor – Serviços Ambientais, S.A.** por forma a assegurar o seu cumprimento e a identificar oportunidades de melhoria. Este acompanhamento é efetuado pela Equipa de Desempenho Social, pelas auditorias interna e externas ao Sistema Integrado de Gestão Empresarial, nomeadamente das normas de Responsabilidade Social SA 8000 e o Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal NP 4552:2022, pela monitorização do registo de contratações do SER e pela Comissão de Ética. Os Relatórios de Sustentabilidade e o Relatório e Contas, consolidados, bem como o Relatório de Governo Societário são parte integrante do presente plano, na medida em que anualmente reportam o balanço das iniciativas desenvolvidas e os indicadores de igualdade de género. A **AdP Valor – Serviços Ambientais, S.A.** também é membro do Fórum iGen.

II – Análise Técnica

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

- A **AdP Valor – Serviços Ambientais, S.A.** realizou o diagnóstico diretamente no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, utilizando os seus resultados para a elaboração do seu Plano para a Igualdade de 2024, cumprindo os termos do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.
- O Plano está construído de acordo com a Matriz de Apoio à Monitorização da Execução do Guião para efeito da elaboração do Plano para a Igualdade anual, nos termos do disposto do n.º 3 do artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
- Na elaboração do plano para a igualdade, a empresa caracterizou os seus recursos humanos desagregados por sexo, mas não foi possível aferir a proporção de pessoas de cada sexo designadas para os órgãos de administração e de fiscalização, de acordo com o n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da 2024:

- 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 em: https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf/b4797134-20e2-4132-bbf7-525d5e80a5d6

- 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 em: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>
- Recomenda-se a caracterização dos seus recursos humanos desagregados por sexo, nomeadamente, os órgãos de administração e de fiscalização de acordo com o n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.
- 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 a proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.
- 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 de 2024.

Lisboa, 10 de novembro de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, em 20 de dezembro de 2023, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata.

CSS/MRF