

RECOMENDAÇÃO Nº 35/CITE/2024

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 - Empresa 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.**

I - Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da **Ambisousa - Empresa Intermunicipal de Tratamento e Gestão de Resíduos Sólidos, S.A.** corresponde ao ano de 2024.

1. Diagnóstico

A **Ambisousa - Empresa Intermunicipal de Tratamento e Gestão de Resíduos Sólidos, S.A.** utilizou a Matriz de autodiagnóstico do Guião de apoio à elaboração de Planos para a Igualdade, para definir o conjunto de medidas para o Plano para a Igualdade de 2023.

1.1. Objetivo

O Plano para a Igualdade da **Ambisousa - Empresa Intermunicipal de Tratamento e Gestão de Resíduos Sólidos, S.A.**, visa garantir a promoção de boas práticas no âmbito da igualdade de género e comprometem-se garantir a sua implementação e monitorização.

1.2. Componentes de intervenção

Os objetivos e as medidas deste Plano, encontram-se divididos pelas seguintes dimensões:

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

O Plano para a Igualdade de 2024 inclui medidas de continuidade do plano anterior e foram também incorporadas as recomendações emitidas pela CITE, nomeadamente sobre a prioridade das medidas e sobre os resultados do autodiagnóstico.

Assim, o Plano para a Igualdade inclui medidas implementadas, medidas em fase de implementação, mais quinze medidas novas a implementar em 2024.

3. Calendário de execução

O período de vigência do presente Plano corresponde ao período de 2023/2024.

1.4. Acompanhamento e avaliação

O Plano para a Igualdade será acompanhamento pelo Conselho de Administração, o Diretor-Geral e uma jurista da empresa. As medidas previstas no Plano para a Igualdade serão monitorizadas ao longo da vigência do plano. O balanço final será apresentado no ano seguinte.

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 n.º 18/2019, de 21 de junho, foi produzido um Guião de apoio à elaboração dos Planos para a Igualdade anuais, sendo que cada entidade deve começar por realizar um autodiagnóstico tendo como base na Matriz de apoio ao diagnóstico.
- No Plano de Igualdade apresentado pela **Ambisousa - Empresa Intermunicipal de Tratamento e Gestão de Resíduos Sólidos, S.A.**, é mencionada a realização do autodiagnóstico sobre a situação da igualdade de género na empresa, com os dados desagregados por sexo.
- À semelhança das medidas apresentadas no anterior Plano, e onde se fez menção das medidas obrigatórias que visam o cumprimento da legislação em vigor, considera-se também que as medidas facultativas previstas no plano, deverão contribuir para o aperfeiçoamento das boas práticas e ao cumprimento da legislação em vigor.
- A metodologia e os instrumentos utilizados para a monitorização do Plano são elementos essenciais, pois permitem os ajustamentos necessários para reforçar as medidas que assim o exijam.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **Ambisousa - Empresa Intermunicipal de Tratamento e Gestão de Resíduos Sólidos, S.A.**:

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião de apoio à 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 o mesmo se encontra disponível em https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf.
- 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 é um documento estratégico para a empresa, recomendando-se que integre uma informação estruturada sobre o autodiagnóstico da empresa em matéria de igualdade de género.
- Por fim, sugere-se alteração da linguagem inclusiva no tratamento dos dados desagregados por sexo, ou seja, utilizar o termo sexo em vez do termo género e não usar o termo géneros no contexto da promoção da igualdade entre mulheres e homens.
- 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, da empresa **Ambisousa - Empresa Intermunicipal de Tratamento e Gestão de Resíduos Sólidos, S.A.**
- Informa-se que a CITE se encontra disponível para eventuais esclarecimentos e/ou apoio na utilização do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, através do e-mail: planosigualdade@cite.pt, bem como no apoio às entidades/empresas na elaboração do plano para a igualdade, através de formação nos Laboratórios de Igualdade, presencialmente e a distância.

Lisboa, 13 de dezembro 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.

MDC/MRF