

RECOMENDAÇÃO Nº 1/CITE/2024

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da **AMBISOUSA - Empresa Intermunicipal de Tratamento e Gestão de Resíduos Sólidos, E.I.M.**

Nome da entidade: **AMBISOUSA - Empresa Intermunicipal de Tratamento e Gestão de Resíduos Sólidos, E.I.M.**

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 2025.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da **AMBISOUSA, E.I.M.** corresponde ao ano de 2025 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A **AMBISOUSA, E.I.M.** efetuou o diagnóstico, utilizando a Matriz de apoio ao diagnóstico do Guião de apoio à elaboração dos Planos para a Igualdade anuais. A partir dos resultados obtidos no diagnóstico, identificou as dimensões estratégicas e apresentou 15 medidas para elaborar e implementar o Plano para a Igualdade em 2025.

1.1. Objetivos

O plano para a igualdade da **AMBISOUSA, E.I.M.** tem como objetivo garantir a promoção de boas práticas no âmbito da igualdade, aplicável tanto aos/às seus/suas trabalhadores/as, como a membros dos órgãos sociais.

1.2. Componentes de intervenção

A **AMBISOUSA, E.I.M.** apresentou o seu o plano para o ano 2025, 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, **AMBISOUSA, E.I.M.** propõe-se a implementar as medidas identificadas e assentes no resultado do autodiagnóstico para execução do Plano para a Igualdade de 2025, nas 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 da vida profissional com a vida familiar e pessoal;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência do Plano para a Igualdade no ano de 2025.

1.4. Acompanhamento e avaliação

As medidas previstas no Plano para Igualdade são avaliadas e monitorizadas periodicamente pelo Conselho de Administração da **AMBISOUA, E.I.M.**, **designadamente** o Diretor Geral, a Jurista interna, mas também por quem presta assessoria jurídica à empresa, que acompanharão e monitorizarão a implementação do plano, verificando se as medidas definidas estão a ser postas em prática.

II – Análise Técnica

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

- A **AMBISOUA, E.I.M.** elaborou o diagnóstico e Plano para a Igualdade com base nas orientações 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, 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.
- Na elaboração do Plano para a Igualdade, a empresa não caracterizou os seus recursos humanos desagregados por sexo e 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 2025:

- 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 o referido Guião se encontra disponível no website da CITE.
- 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 4.º 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.

- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, recomenda-se que os indicadores sejam mensuráveis e quantificáveis, e que incluam as metas a serem atingidas, a fim de possibilitar a avaliação dos resultados das ações deste Plano.
- 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.
- 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 2025.

Lisboa, 11 de dezembro de 2024

Aprovada por maioria dos membros da CITE, em 30 de dezembro de 2024, com declaração de voto da CIP – Confederação Empresarial de Portugal e da CTP – Confederação do Turismo de Portugal, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata, tendo as referidas confederações apresentado conjuntamente a declaração de voto que se anexa.

CSS/MRF