

RECOMENDAÇÃO Nº 7/CITE/2023

Nome da entidade: AMBILITAL – Investimentos Ambientais no Alentejo, E.I.M.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da AMBILITAL – Investimentos Ambientais no Alentejo, 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 **AMBILITAL – Investimentos Ambientais no Alentejo, E.I.M.**

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da **AMBILITAL – Investimentos Ambientais no Alentejo, E.I.M.**, corresponde a 2023 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A **AMBILITAL – Investimentos Ambientais no Alentejo, E.I.M.** efetuou o autodiagnóstico no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas disponibilizado pela CITE, utilizando a Matriz de Apoio ao Diagnóstico. A partir dos resultados obtidos no autodiagnóstico, foram identificadas as dimensões e apresentadas 15 medidas para implementação no Plano para a Igualdade para 2023.

1.1. Objetivos

O presente Plano para a Igualdade tem como objetivo estabelecer as medidas para suprimir alguns desequilíbrios e desigualdades que possam subsistir na gestão do Capital Humano, bem como melhorar as práticas organizacionais existentes, com vista a posicionar a **AMBILITAL – Investimentos Ambientais no Alentejo, E.I.M.** como uma empresa de excelência no âmbito da Igualdade de Género.

1.2. Componentes de intervenção

A **AMBILITAL – Investimentos Ambientais no Alentejo, E.I.M.** apresentou o seu o Plano para a Igualdade para 2023, 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, para alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, conforme o n.º1, do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, a **AMBILITAL – Investimentos Ambientais no Alentejo, E.I.M.** propõe-se implementar as 15 medidas identificadas e assentes no resultado do autodiagnóstico para execução do Plano para a Igualdade de 2023, nas seguintes dimensões:

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Formação inicial e contínua;

- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na Parentalidade;
- Conciliação da vida profissional com a vida 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 é o ano de 2023.

1.4. Acompanhamento e avaliação

Anualmente, proceder-se-á à análise das medidas previstas através dos indicadores e metas definidas. Sempre que sejam necessárias atualizações, o plano será novamente submetido ao Conselho de Administração, para aprovação. No final da implementação do plano, o mesmo será reavaliado, sendo promovido um novo autodiagnóstico, utilizando o mesmo método. A responsabilidade da revisão e atualização do Plano é do Conselho de Administração.

II – Análise Técnica

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

- A **AMBILITAL – Investimentos Ambientais no Alentejo, E.M.I.**, realizou o autodiagnóstico 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 2023, 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, tanto ao nível das dimensões, como dos objetivos, medidas, recursos humanos e financeiros, bem como nos indicadores e metas.
- 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 **AMBILITAL – Investimentos Ambientais no Alentejo, E.M.I.**:

- 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 mesmo 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 na elaboração a dos respetivos Planos para a Igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor, ao qual se pode aceder em: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>
- Recomenda-se que o Plano para a Igualdade da **AMBILITAL – Investimentos Ambientais no Alentejo, E.M.I.** incida sobre as áreas funcionais nas quais seja necessário contrariar padrões discriminatórios para alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens na empresa, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentado a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.
- 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 proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.
- Recomenda-se a caracterização dos recursos humanos desagregados por sexo, nomeadamente os órgãos de administração e de fiscalização, em cumprimento do disposto no nº 1, do art.º 4º, da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.
- Salienta-se a importância da elaboração do plano centrado nas dimensões da igualdade onde foi considerado estratégico intervir, bem como a previsão de situações futuras, configurando requisitos essenciais que devem ser articulados entre si, tais como: definição de objetivos e medidas; designação de uma equipa responsável pela sua implementação; inclusão de um orçamento para cada medida, bem como de indicadores de resultados mensuráveis, com indicação das metas a alcançar, correspondendo às necessidades identificadas no respetivo diagnóstico.
- 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 da **AMBILITAL – Investimentos Ambientais no Alentejo, E.M.I.**

Lisboa, 29 de março de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 29 de março de 2023, com declaração de voto da CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal, da CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, 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.

CS