

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

AMBILITAL – Investimentos Ambientais no Alentejo

2017-2020

I. Introdução

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, aprovou o Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

Nos termos do seu artigo 7.º, as entidades do setor público empresarial elaboram anualmente planos para a igualdade tendentes a 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, devendo publicá-los no respetivo sítio na Internet.

Assim, dando cumprimento à referida legislação, numa primeira fase a AMBILITAL adotou o questionário de diagnóstico disponibilizado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, com vista a avaliar o posicionamento atual da empresa no domínio da igualdade de género, quer face à legislação atualmente em vigor, quer face às boas práticas em matéria de igualdade entre homens e mulheres.

Decorrida a fase de avaliação e recolhida a informação deu-se início ao Plano de Igualdade, com o objetivo do progresso das Boas Práticas no âmbito da igualdade de género.

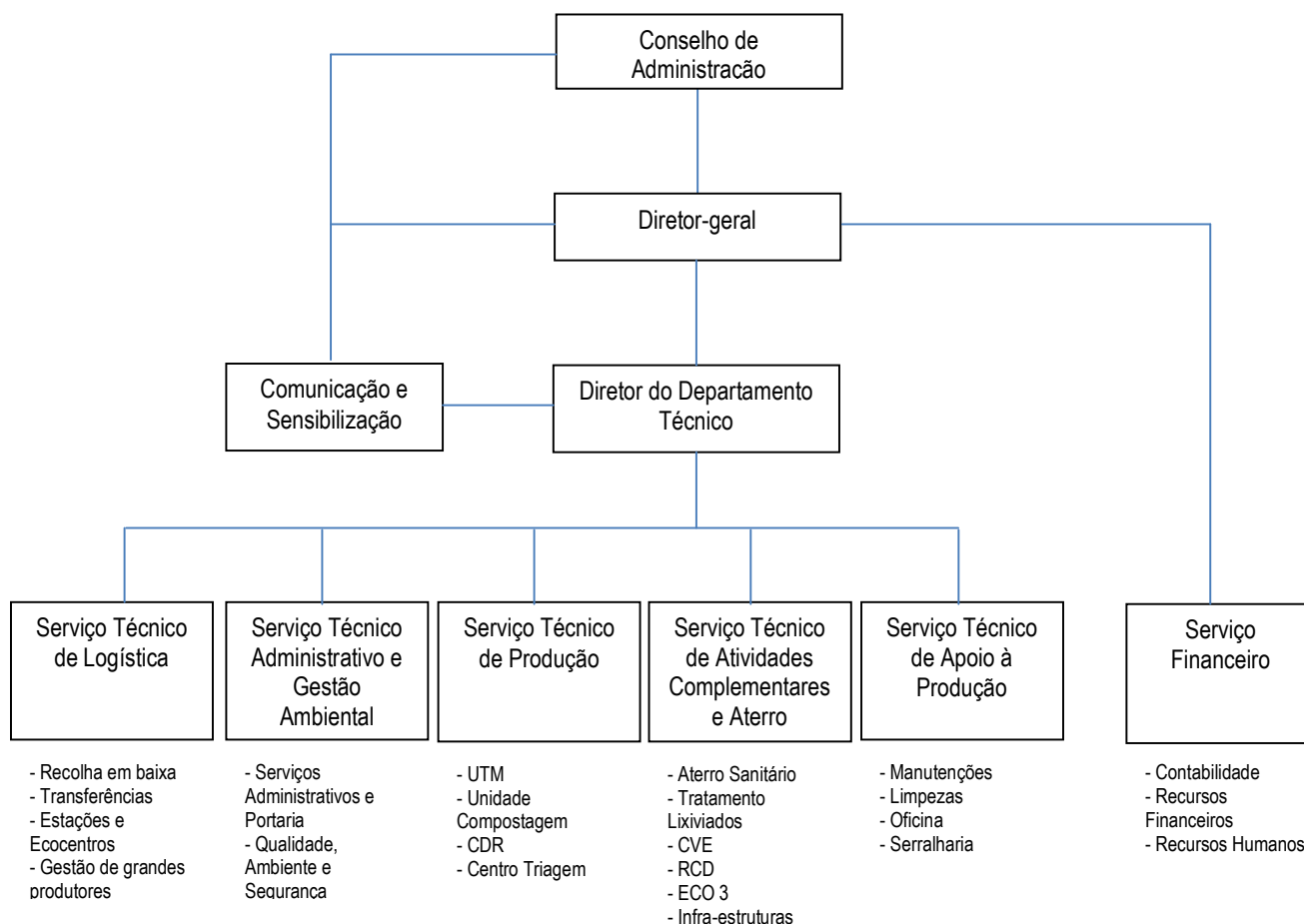
II. A AMBILITAL

Constituída por escritura pública em 5 de Março de 2001, nos termos da Lei n.º 58/98, de 18 de Agosto, Lei das Empresas Municipais, Intermunicipais e Regionais, com o fim de gerir o Sistema Intermunicipal de Tratamento dos resíduos sólidos urbanos da Associação dos Municípios Alentejanos para a Gestão Regional do Alentejano - AMAGRA, destinados ao tratamento em alta dos RSU provenientes das recolhas municipais dos Municípios seus Associados, a AMBILITAL – Investimentos Ambientais no Alentejo, EIM iniciou a sua actividade em 13 de Março de 2001, um ano após o início de actividade do *Sistema*.

Por deliberação dos seus órgãos sociais de 21 Julho de 1999, a AMAGRA optou pela solução de criar uma Empresa Intermunicipal de capitais maioritariamente públicos a quem atribuiu a sua competência para a "gestão do sistema integrado de recolha, tratamento e valorização dos resíduos sólidos urbanos da área territorial dos municípios associados na AMAGRA".

- a) O capital social da AMBILITAL, integralmente realizado por entradas em dinheiro, efectuadas por ambos os sócios, é de três milhões e seiscentos mil euros.
- b) A AMAGRA, detentora de uma participação de capital de 51%, é uma Associação dos Municípios de Alcácer do Sal, Aljustrel, Ferreira do Alentejo, Grândola, Odemira, Santiago do Cacém e Sines e tem por objecto, entre outros, projectar, implementar e gerir o sistema integrado de recolha, tratamento e valorização dos resíduos sólidos urbanos dos seus Municípios Associados.
- c) A SUMA, detentora de uma participação de capital de 49%, é uma sociedade comercial que opera na área da gestão de resíduos sólidos, com experiência comprovada na recolha, valorização, tratamento e deposição final de resíduos, dominando, entre outras, as tecnologias ligadas à recolha selectiva, triagem de materiais, valorização de resíduos por compostagem e ainda deposição final de resíduos sólidos em aterro sanitário.
- d) A AMBILITAL foi constituída por escritura pública em 5 de Março de 2001. Os seus estatutos foram publicados no Diário da República em 5 de Junho de 2001 (III Série DR nº 130).
- e) Foi celebrado entre a AMAGRA e a AMBILITAL em 23 de Julho de 2015 o contrato de Gestão Delegada;
- f) A Empresa tem a sua sede no Monte Novo dos Modernos, freguesia de Ermidas-Sado, concelho de Santiago do Cacém.

II.1 Organograma



II.2 Trabalhadores

A AMBILITAL possui 49 trabalhadores, dividindo-se em 22% de mulheres e 78% de homens e com a idade média de 44 anos, dados recolhidos em Agosto 2017.

Na caracterização da população da AMBILITAL, verifica-se que:

- os cargos de chefia, coordenação e direção são ocupados por 57% de mulheres e 43% de homens;
- os quadros superiores distribuem-se entre 50% mulheres e 50% homens;

c) a taxa de escolaridade distribui-se de acordo com o quadro 1:

Categoria	Escolaridade	Homens (nº)	Homens (%)	Mulheres (nº)	Mulheres (%)	Total (nº)	Total (%)
Assistente operacional, operário, auxiliar	4 anos	5	10%	2	4%	7	14%
Assistente operacional, operário, auxiliar	6 anos	5	10%	1	2%	6	12%
Assistente operacional, operário, auxiliar	9.º ano ou equivalente	21	43%	0	0	21	43%
Assistente operacional, operário, auxiliar	12.º ano ou equivalente	4	8%	1	2%	5	10%
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	12.º ano ou equivalente	2	4%	3	6%	5	10%
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	Licenciatura	0	0	2	4%	2	4%
Dirigente superior de 1º grau	12.º ano ou equivalente	1	2%	0	0	1	2%
Dirigente intermédio de 1º grau	Licenciatura	0	0	1	2%	1	2%
Dirigente intermédio de 2º grau	Licenciatura	0	0	1	2%	1	2%
		38	78%	11	22%	49	100%

d) o volume da formação profissional (nº de horas X nº de participantes) referente ao biénio 2016/2017, de acordo com o quadro 2:

Área de Formação	Ano	Horas (nº)	Participantes (nº)	Total Horas (nº)
Formação Primavera - Taxonomias	2017	6	(mulher) 1	6
Renovação do CAM	2016	35	(homens) 2	70
Contabilidade e Finanças	2016	28	(mulheres) 3	84
Contratação Pública	2016	60	(mulher) 1	60
			Volume de Formação	220
			Homens	70
			Mulheres	150
				32%
				68%

III. Síntese global dos resultados do diagnóstico

Os resultados finais obtidos no Diagnóstico de Auto-avaliação da Igualdade de Género colocam a AMBILITAL em situação de oportunidade de melhoria no cumprimento legal no domínio da igualdade de género, ainda que a empresa possua práticas neste âmbito e não faça qualquer discriminação negativa entre sexos.

Torna-se pois prioritário a consciencialização para:

- Divulgar, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade de género, maternidade e paternidade, com vista ao reforço formal da igualdade de género já praticada na empresa;
- Conceder horários flexíveis e trabalho a tempo parcial com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, quando solicitados e quando tal solicitação não conflitue com o normal funcionamento da empresa;
- Adotar medidas específicas (ex: informação, formação adequada, reciclagem) com vista à reintegração na vida ativa de trabalhadores e de trabalhadoras que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares, se aplicável.

Com a concretização destas medidas a empresa para além de cumprir a legislação no domínio da igualdade de género evidencia ser socialmente responsável com práticas de igualdade de género.

IV. Objetivos e Medidas

O presente plano para a igualdade de géneros 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 como uma empresa de excelência no âmbito da Igualdade de Género.

Os objetivos e as respetivas medidas preconizadas a implementar para este plano são, por área de intervenção, os seguintes:

IV.1 Missão e Valores da Empresa

Objetivos	Medidas propostas	Identificação dos responsáveis pela implementação	Calendarização	Indicadores	Metas
Objetivo 1 Salvaguardar os princípios da Igualdade de género e de não discriminação no desenvolvimento organizacional da AMBILITAL	Medida 1.1 - Rever os documentos estratégicos e instrumentos de comunicação interna e externa de forma a incluir a menção expressa da igualdade entre mulheres e homens, enquanto valor da AMBILITAL.	Todas as áreas	Jan - Mar 2018	Revisão documentos e instrumentos estratégicos no sentido da menção de indicação expressa	100%
	Medida 1.2 - Formação das chefias no sentido de encorajar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão.	SF	Jan - Mar 2018	Evolução da % de chefias	Igualdade na % de mulheres e homens
	Medida 1.3 - Divulgar na AMBILITAL os direitos dos pais no acompanhamento escolar dos filhos.	SF	Fev 2018	Concretização da medida	100%
	Medida 1.4 – Desenvolvimento de Plano de acção para a igualdade entre mulheres e homens	CA	Fev 2018	Concretização da medida	100%

IV.2 Recrutamento e Selecção de Pessoal

Objetivos	Medidas propostas	Identificação dos responsáveis pela implementação	Calendarização	Indicadores	Metas
Objetivo 2 Garantir as condições do princípio de Igualdade de Género na Gestão de Recursos Humanos	Medida 2.1 - A divulgação de ofertas de emprego deve utilizar linguagem inclusiva, com a indicação de aceitação de candidaturas de ambos os géneros.	Todas as áreas	Jan - Mar 2018	% total das candidaturas com linguagem inclusiva	100% Nota:Tendo em conta as características operacionais da AMBILITAL cerca de 95% das candidaturas são apresentadas por candidatos.
	Medida 2.2 - Elaborar orientações no sentido de ser garantida a equidade na representação de género nos júris ou equipas de selecção.	CA	Fev 2018	Avaliação da equidade na representação de género nas equipas de selecção em todos os processos de selecção	Taxa de equidade na representação de género nos júris de selecção 50%, em 50% dos processos.

IV.3 Aprendizagem ao longo da vida

Objetivos	Medidas propostas	Identificação dos responsáveis pela implementação	Calendarização	Indicadores	Metas
<p>Objetivo 3</p> <p>Promover a integração no plano de formação de ações na área de Igualdade de Género e a participação equilibrada de género na oportunidade de qualificação.</p>	<p>Medida 3.1 - Elaborar e implementar o plano de formação tendo em conta a necessidade de garantir a igualdade de oportunidades de qualificação</p>	Todas as áreas	Jan - Mar 2018	% relativa de homens e mulheres nas ações de formação	50%
	<p>Medida 3.2 - Inclusão no plano de formação de um módulo da temática de Igualdade de Género a partir de 2018, assegurando a participação progressiva de todos os colaboradores e colaboradoras, com especial destaque para as direções e chefias, e que inclua designadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Workshops de liderança no feminino, dedicado à partilha de experiências de mulheres bem sucedidas em cargos de liderança; - Ações de sensibilização sobre violência de género e doméstica. 	Todas as áreas	Jan - Mar 2018	1 ação anual	100%

IV.4 Remuneração e Gestão de Carreiras

Objetivos	Medidas propostas	Identificação dos responsáveis pela implementação	Calendarização	Indicadores	Metas
<p>Objetivo 4</p> <p>Promover o princípio da Igualdade e não discriminação em função do sexo na nomeação de trabalhadores ou trabalhadoras para cargos de chefia ou órgãos de decisão.</p>	<p>Medida 4.1 - Definição de orientações relativas a remunerações e gestão de carreiras, no sentido de prevenir a discriminação na avaliação do desempenho de trabalhadores e trabalhadoras com descendentes ou outros familiares dependentes.</p>	CA	Fev 2018	Concretização da medida	100%

IV.5 Diálogo Social e Participação de trabalhadores e trabalhadoras e ou suas organização representativas

Objetivos	Medidas propostas	Identificação dos responsáveis pela implementação	Calendarização	Indicadores	Metas
<p>Objetivo 5</p> <p>Promover a participação dos trabalhadores e trabalhadoras na definição de medidas relativas à igualdade de género e não discriminação entre homens e mulheres.</p>	Medida 5.1 – Solicitação de sugestões aos trabalhadores e trabalhadoras relativas à igualdade de género	Todas as áreas	Fev 2018	Concretização da medida	100%

IV.6 Dever de respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho

Objetivos	Medidas propostas	Identificação dos responsáveis pela implementação	Calendarização	Indicadores	Metas
<p>Objetivo 6</p> <p>Divulgação dos procedimentos específicos para denúncia de situações de discriminação em função do sexo.</p>	Medida 6.1 – Distribuição de documentos sobre Igualdade e Cidadania.	SF	Jan - Mar 2018	Concretização da medida	100%
	Medida 6.2 – Definição de normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho	CA	Fev 2018	Concretização da medida	100%

IV.7 Informação, Comunicação e Imagem

Objetivos	Medidas propostas	Identificação dos responsáveis pela implementação	Calendarização	Indicadores	Metas
Objetivo 7 Estender a linguagem inclusiva a toda a comunicação interna e externa..	Medida 7.1 – Adotar linguagem inclusiva nos meios de comunicação externos e internos.	Todos as áreas	Jan - Mar 2018	Concretização da medida	100%
	Medida 7.2 – Divulgar na AMBILITAL os direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade.	SF	Jan - Mar 2018	Concretização da medida	100%

IV.8 Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar IV.8.1 Novas formas de organização do trabalho

Objetivos	Medidas propostas	Identificação dos responsáveis pela implementação	Calendarização	Indicadores	Metas
Objetivo 8 Promover novas formas de organização do trabalho para a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.	Medida 8.1 – Analisar as áreas onde é possível conceder horários flexíveis, teletrabalho e trabalho a tempo parcial.	Todas as áreas	Fev 2018	Relatório de análise.	100%

IV.8.2 Benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras

Objetivos	Medidas propostas	Identificação dos responsáveis pela implementação	Calendarização	Indicadores	Metas
Objetivo 9 Promover a elaboração de protocolos com serviços de suporte nas proximidades das várias instalações da AMBILITAL	Medida 9.1 – Divulgação na intranet dos serviços existentes.	Todas as áreas	Jan - Mar 2018	Concretização da tarefa	100%

IV.8.3 Benefícios aos/às familiares dos trabalhadores e trabalhadoras

Objetivos	Medidas propostas	Identificação dos responsáveis pela implementação	Calendarização	Indicadores	Metas
Objetivo 10 Promover a elaboração de protocolos com serviços de suporte nas proximidades das várias instalações da AMBILITAL	Medida 10.1 – Estabelecer protocolos com entidades/instituições que prestem apoio.	CA	Jan - Mar 2018	Estabelecimento de 2 protocolos	100%
	Medida 10.2 – Divulgação na intranet dos serviços existentes.	SF	Jan - Mar 2018	Concretização da tarefa	100%

IV.9 Proteção na maternidade, paternidade e assistência à família

Objetivos	Medidas propostas	Identificação dos responsáveis pela implementação	Calendarização	Indicadores	Metas
Objetivo 11 Divulgação dos direitos na proteção da parentalidade e assistência à família.	Medida 11.1 – Aumentar a divulgação de informação sobre os direitos na parentalidade.	SF	Jan - Mar 2018	Concretização da tarefa	100%

V. Requisitos para a implementação de um Plano para a Igualdade

Com o propósito de garantir o sucesso do presente plano torna-se essencial assegurar as seguintes condições:

O Conselho de Administração deverá aprovar o presente plano, assegurar os meios internos e verba orçamental ao longo dos anos planeados para assegurar a concretização das medidas a implementar.

A AMBILITAL, através de órgão ou área responsável a indicar pelo Conselho de Administração, deverá:

- assegurar uma ação de divulgação a todas as áreas onde serão focalizados os pontos determinantes do plano para a sua implementação;

- monitorizar o plano e informar anualmente o Conselho de Administração;
- propor ao Conselho de Administração novas medidas a implementar sempre que sejam identificados desvios ao plano e pontos menos favoráveis.

VI. Avaliação, Acompanhamento, Revisão e Vigência

Anualmente, proceder-se-á à análise das medidas previstas, através dos indicadores e metas definidas, nos respetivos quadros do ponto IV.

Sempre que sejam necessárias atualizações, o plano é de novo submetido ao Conselho de Administração para aprovação.

No final da implementação do plano, reavaliar e promover um novo diagnóstico com o mesmo método.

A responsabilidade da revisão e actualização do Plano é do Conselho de Administração.

A vigência é anual.