

RECOMENDAÇÃO Nº 38/CITE/2022

Nome da entidade: Espaço Municipal, Renovação Urbana e Gestão do Património, E.M., S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade do Espaço Municipal, Renovação Urbana e Gestão do Património, E.M., 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 do **Espaço Municipal, Renovação Urbana e Gestão do Património, E.M., S.A.**

I - Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade do **Espaço Municipal, Renovação Urbana e Gestão do Património, EM, S.A.**, refere-se ao ano de 2023 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

O **Espaço Municipal, Renovação Urbana e Gestão do Património, E.M., S.A.** fez um autodiagnóstico abrangente sobre a igualdade de género na organização, sem mencionar, em termos de recursos humanos, a proporcionalidade de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização da empresa. Notese que, após 1 de janeiro de 2018, essa proporção, não pode ser inferior a 33,3%.

A preparação do presente Plano para a implementação das medidas baseou-se nas orientações e metodologia definidas no Guião de apoio à elaboração dos Planos para a Igualdade anuais, produzido pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

1.1. Objetivos

O Plano para a Igualdade da empresa **Espaço Municipal, Renovação Urbana e Gestão do Património, E.M., S.A.**, tem como objetivos garantir a promoção de boas práticas no âmbito da igualdade de género, aplicável todas as pessoas da empresa, bem como aos membros dos órgãos sociais.

1.2. Componentes de intervenção

As áreas estratégicas do Plano para a Igualdade estão em conformidade com os compromissos assumidos em matéria de responsabilidade social, diversidade e direitos

humanos, estando, assim, as medidas de acordo com a segunda matriz do Guião conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

O Plano pretende um compromisso de igualdade, de proteção e apoio nas diversas áreas de intervenção que se propõe, sendo o reflexo do reforço das temáticas relacionadas com a promoção da igualdade de género.

1.3. Calendário de execução

O período para a aplicação do Plano para a Igualdade é o ano de 2023.

1.4. Acompanhamento e avaliação

O acompanhamento/monitorização, será alvo de um processo sistemático de acompanhamento, no sentido de aferir a eficácia das ações e o cumprimento dos objetivos, identificando as potenciais melhorias ou nova medidas a implementar.

Para o efeito, será concebido um modelo de governança para acompanhamento e monitorização da temática da igualdade de género, que será liderado pelo Conselho de Administração do Espaço Municipal, em articulação com a dirigente responsável pelos recursos humanos.

Apesar do referido no Plano do **Espaço Municipal, Renovação Urbana e Gestão do Património, E.M., S.A.**, a monitorização das medidas deverá ser realizada anualmente, de forma a parametrizar o início e o fim das medidas, com o intuito de observar, ao longo do processo de implementação, se as estratégias aplicadas nas áreas de intervenção cumprirão e/ou alcançarão os resultados desejados.

II – Análise Técnica

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

Para a elaboração do Plano para a Igualdade foram utilizados os seguintes instrumentos: o Guião e/ou o Portal para elaboração do Plano para a Igualdade Anual, que se encontre 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, devendo cada entidade começar por realizar um diagnóstico interno, tendo como base a matriz de apoio ao autodiagnóstico, disponibilizada na website do Portal da Igualdade no Trabalho e nas Empresas da CITE.

A aplicação destes instrumentos permitirá, antes da implementação de um Plano para a Igualdade, fazer um diagnóstico mais específico da situação da igualdade de género, bem como verificar as políticas e as práticas da organização ao nível da igualdade entre mulheres e homens. Pretende-se, igualmente, uma definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios, assim como uma melhor e mais eficaz identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.

A empresa elaborou o plano propondo uma abordagem de forma integrada das 8 áreas de intervenção previstas na Estrutura / Dimensões contempladas nas Matrizes,

abrangendo, simultaneamente, várias medidas para cada delas, promovendo a igualdade e não discriminação de todas as pessoas da empresa.

Quanto às dimensões e as medidas que foram contempladas no Plano elaborado pelos **Espaço Municipal, Renovação Urbana e Gestão do Património, E.M., S.A**, constam as unidades orgânicas responsáveis pelas temáticas, não tendo sido mencionados os custos financeiros e a calendarização (início e fim) para cada medida.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade do **Espaço Municipal, Renovação Urbana e Gestão do Património, E.M., 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 no website da CITE.
- De acordo com a legislação acima referida, a CITE desenvolveu o 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>
- Para que sejam cumpridos os objetivos acima mencionados, sugere-se que na elaboração do Plano para a Igualdade sejam utilizados os seguintes instrumentos: o Guião e/ou o Portal para elaboração do autodiagnóstico e do Plano para a Igualdade Anual.
- 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.
- A Avaliação do Plano é essencial para o acompanhamento e validação das medidas, e/ou implementação das correções necessárias. A aplicação da matriz de apoio à monitorização da execução do Plano é a metodologia indicada e é parte integrante do Guião para a elaboração do Plano para a Igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, recomenda-se a reformulação dos indicadores de resultado, os quais devem ser mensuráveis, de forma a serem quantificados. Assim sugere-se os seguintes exemplos: n.º de

notícias; n.º visualizações divulgadas no website e na internet; n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo, entre outras.

- Quanto às metas, sugerem-se como exemplos: a percentagem % de pessoas abrangidas; ou o período de tempo: por semestre/trimestre, de forma a medir os resultados das medidas do Plano.
- Toda a planificação do Plano para a Igualdade deverá prever o custo financeiro atribuído (orçamento), caso tenham atribuído para fazer face à implementação das medidas.

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 do **Espaço Municipal, Renovação Urbana e Gestão do Património, E.M., S.A**

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.

PN