

## RECOMENDAÇÃO Nº 4/CITE/2023

**Nome da entidade:** **Ágora Cultura e Desporto – Porto.**

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade da **Ágora Cultura e Desporto – Porto.**

### **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 Ágora Cultura e Desporto – Porto.

### **Caracterização do Plano para a Igualdade**

O Plano para a Igualdade da **Ágora Cultura e Desporto – Porto** corresponde ao ano de 2023.

#### **1.Diagnóstico**

A **Ágora Cultura e Desporto – Porto** apresentou autodiagnóstico, tendo por base o “Guião para a implementação de Planos para a Igualdade nas Empresas”, desenvolvido pela CITE, refletindo a necessidade de promoção e priorização de novas medidas, bem como o reforço das medidas já existentes.

Neste sentido, apresentou uma caracterização da situação da igualdade de género na empresa com os dados desagregados por sexo. No que se refere aos órgãos sociais que constam do Plano para a Igualdade 2023, a empresa identificou duas mulheres e um homem nos órgãos do Conselho de Administração, tal como previsto no n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

O presente Plano norteou-se pelas orientações e metodologia definida no Guião de apoio à elaboração dos Planos para a Igualdade anuais, disponibilizado pela CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, tendo, igualmente, cumprido com a aplicação da segunda Matriz de apoio à monitorização da execução do Plano para a Igualdade, para as medidas de continuidade.

#### **1.1. Objetivos**

O presente Plano para a Igualdade da **Ágora Cultura e Desporto – Porto**, contempla os princípios da política de Igualdade de Género que visam a implementação de um conjunto de medidas para promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, consagrando os princípios e valores inerentes a todas as dimensões da igualdade de género.

Para além de cumprir estes princípios, define como objetivos gerais: 1- o reconhecimento explícito do direito básico à igualdade de género no trabalho, propondo políticas transversais e positivas que concretizem na empresa **Ágora Cultura e Desporto – Porto**; 2 - a promoção da mudança da cultura da organização, integrando a igualdade de género nos seus atos de gestão e a redução dos desequilíbrios existentes e futuros.

## 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. As medidas definidas no Plano estão, por sua vez, de acordo com a segunda Matriz do Guião conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

O Plano pretende refletir o compromisso da empresa, com vista à efetiva prevenção, proteção e de apoio nas diversas áreas de intervenção na área da Igualdade entre homens e mulheres na empresa.

## 1.3. Calendário de execução

O período para a aplicação do plano para a igualdade é de 2023 a 2024.

## 1.4. Acompanhamento e avaliação

Verifica -se que as monitorizações das medidas estão de acordo com a Matriz n.º 2 do Guião de apoio à elaboração do Plano para a Igualdade anual, elaborado 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, disponível no website da CITE.

## II – Análise Técnica

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

O Plano para a Igualdade da empresa **Ágora Cultura e Desporto – Porto**, encontra-se 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, onde é referido que cada entidade deve começar por realizar um diagnóstico interno, tendo como base a Matriz de apoio ao autodiagnóstico disponibilizada.

Estes instrumentos permitirão elaborar um diagnóstico sobre a situação da igualdade de género, verificar as políticas e as práticas da organização ao nível da igualdade entre mulheres e homens, permitindo, assim, uma definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios, de modo a intervir e introduzir mudanças.

A empresa elaborou o Plano propondo uma abordagem em seis dimensões, com 14 medidas de intervenção, promovendo a consciencialização do domínio da igualdade de género e não discriminação de todas as pessoas da empresa.

Quanto às dimensões e medidas introduzidas no Plano da **Ágora Cultura e Desporto – Porto**, foram previstos, para cada medida, os objetivos, os indicadores de resultado, as metas, as unidades orgânicas responsáveis e o término das medidas, sendo que, algumas delas poderão terminar antes ou depois do final do ano de 2023. Não foi apresentado um orçamento para cada medida.

## III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **Ágora Cultura e Desporto – Porto**:

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, e ao disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que determina a produção de um Guião para efeito da elaboração dos Planos para a Igualdade anuais, 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 dos Planos para a Igualdade. 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>
- A empresa Ágora Cultura e Desporto – Porto, realizou o autodiagnóstico sobre a situação de igualdade de género na empresa e verificou-se o cumprimento da paridade entre mulheres e homens nos órgãos sociais da empresa.
- 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.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e das medidas, este Plano carece da reformulação de alguns dos indicadores de resultados, os quais devem ser mensuráveis, de forma poderem ser quantificados, como por exemplo: 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 deverão ser mais específicas, como exemplo: a percentagem % de pessoas abrangidas, e/ou o período de tempo, por semestre/ trimestre, de forma a medir os resultados das medidas do Plano.
- A avaliação do Plano é essencial para o acompanhamento e monitorização das medidas, e/ou implementação das correções necessárias.
- Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das atividades, permitindo detetar desvios e implementar as medidas corretivas de modo a alcançar os objetivos que se pretende alcançar com o Plano para a Igualdade da Ágora Cultura e Desporto - Porto.

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