

RECOMENDAÇÃO Nº 60/CITE/2022

Nome da entidade: Go Porto – Gestão e Obras do Porto, E.M.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da empresa Go Porto – Gestão e Obras do Porto, E.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 **Go Porto – Gestão e Obras do Porto, E.M.**

I - Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da **Go Porto – Gestão e Obras do Porto, E.M.** corresponde a 2023 e surge na sequência da legislação em vigor.

1. Diagnóstico

A **Go Porto – Gestão e Obras do Porto, E.M.** não fez um autodiagnóstico tendo por base a Matriz de apoio ao diagnóstico que se encontra, no Guião da CITE e no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas.

A empresa cumpriu o art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, com a proporção de pessoas de cada sexo designadas para os órgãos sociais.

O Plano norteou-se pelas orientações e metodologia definidas no Guião produzido pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e utilizou a segunda Matriz de apoio à monitorização da execução do Plano para a Igualdade.

1.1. Objetivos

O presente Plano para a Igualdade da **Go Porto – Gestão e Obras do Porto, E.M.** contempla o princípio da Política de Igualdade de Género que visa a implementação de um conjunto de medidas de promoção da igualdade na empresa.

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

1.3. Calendário de execução

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

1.4. Acompanhamento e avaliação

Verifica-se que as monitorizações das medidas estão de acordo com a Matriz n.º 2 do Guião para efeito da elaboração do Plano para a Igualdade anual, 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, está 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:

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, que foi produzido “um Guião para o efeito de elaboração dos Planos para a Igualdade anuais”, sendo que cada entidade deve começar por realizar um diagnóstico interno, tendo como base a matriz de apoio ao autodiagnóstico disponibilizada.

Estes instrumentos permitirão, antes da implementação de um Plano para a Igualdade, para conhecer a situação da igualdade de género na empresa, verificar as políticas e as práticas da organização, a nível da igualdade entre mulheres e homens, permitindo uma definição objetiva e mensurável, das prioridades nestes domínios.

A empresa elaborou o Plano propondo dez dimensões de intervenção na área de igualdade, abrangendo vinte e nove medidas para cada domínio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens na empresa.

O Plano, contempla as dimensões de igualdade de género, as medidas, as unidades orgânicas responsáveis e o término das medidas, não referiu o orçamento para cada medida, os indicadores de resultado, as metas e a calendarização.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **Go Porto – Gestão e Obras do Porto, E.M.:**

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 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 através do link: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>

A **Go Porto – Gestão e Obras do Porto, E.M.**, não realizou o autodiagnóstico sobre a situação de igualdade de género na empresa, conforme estabelecido no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

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.

Sugere-se ainda, para que a monitorização seja efetiva, deverá ter um/a interlocutor/a para a área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens (Conselheiro/a, task-force ou comité de igualdade), designado pelo Conselho da Administração, que coordenará a implementação e a monitorização do plano para a igualdade.

Para este efeito, recomenda-se que de acordo com a Lei nº 62/2017 de 1 de agosto e o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, 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.

Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, deste Plano carece da reformulação em alguns dos indicadores de resultados, pois deverão ser mensuráveis, de forma a se poder quantificá-los (sugerem-se como ex. n.º de notícias ou n.º visualizações divulgadas no website e na internet; n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo; n.º mulheres e homens abrangidos/as pelas diferentes medidas, entre outras), bem como as metas (sugerem-se como ex.: percentagem % ex.: 100% de pessoas abrangidas) ou período de tempo, como ex.: por semestre, por trimestre, entre outros) de forma a medir os resultados das medidas deste Plano.

Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das medidas, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade da **Go Porto – Gestão e Obras do Porto, E.M.**

Lisboa, 12 de abril de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 12 de abril 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