

## RECOMENDAÇÃO Nº 17/CITE/2023

**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 2024 e surge na sequência da legislação em vigor.

#### **1. Diagnóstico**

A **Go Porto – Gestão e Obras do Porto, E.M.** 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.

O Plano norteou-se pelas orientações da metodologia definida 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 2024.

##### **1.4. Acompanhamento e avaliação**

Verifica-se que a monitorização 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, que se encontra 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 encontra 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 autodiagnóstico, tendo como base a Matriz de apoio ao autodiagnóstico.

A empresa elaborou o Plano para a Igualdade para 2024, dando continuidade ao plano do ano transato, propondo sete dimensões de intervenção na área de igualdade, abrangendo cinco medidas no domínio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens na empresa.

O Plano, contempla as dimensões de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, as medidas, as unidades orgânicas responsáveis, os indicadores de resultado e as metas, mas não foi referido o orçamento para cada medida, nem 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 em [https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos\\_Igualdade\\_Guiao.pdf/b4797134-20e2-4132-bbf7-525d5e80a5d6](https://cite.gov.pt/documents/14333/137054/Planos_Igualdade_Guiao.pdf/b4797134-20e2-4132-bbf7-525d5e80a5d6)
- 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>
- O plano, deverá contemplar as diversas dimensões: os objetivos, as medidas, as unidades orgânicas responsáveis, os recursos humanos, os indicadores de resultado, a calendarização e o orçamento para cada uma das medidas.
- Sugere-se, ainda, para que a monitorização seja efetiva, devendo ter um/a interlocutor/a para a área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens (Conselheiro/a, ou outro modelo task-force, comité de igualdade), designado pelo Conselho de Administração, que coordenará a implementação e a monitorização do Plano para a Igualdade.
- Para haja uma melhor adequação dos indicadores de resultado, os mesmos

devem ser operacionais e mensuráveis, de forma a poderem ser quantificados, como exemplos: n.º de notícias ou n.º visualizações divulgadas no website e na internet; n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo.

- Quanto às metas, sugere-se alterações, damos como exemplos de metas: as percentagens %; 100% de pessoas abrangidas; ou o período de tempo, por semestre, por trimestre, de forma a medir os resultados das medidas deste Plano.
- É importante a utilização de linguagem inclusiva que reflita a realidade dos recursos humanos existentes na organização, permite igual visibilidade a mulheres e homens, de modo transversal a toda a organização.
- Todos os requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das medidas, permitindo detetar desvios e implementar novas medidas que se querem concretizar no Plano para a Igualdade desta 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 a proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.
- 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 empresa **Go Porto – Gestão e Obras do Porto, E.M.**
- Informa-se que a CITE se encontra disponível para eventuais esclarecimentos e/ou apoio na utilização do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, através do e-mail: [planosigualdade@cite.pt](mailto:planosigualdade@cite.pt), bem como no apoio às entidades/empresas na elaboração do plano para a igualdade, através de formação nos Laboratórios de Igualdade, presencialmente e a distância.

Lisboa, 21 de novembro 2024

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 20 de dezembro de 2024, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata.

PN/MRF