

## RECOMENDAÇÃO N.º 10/CITE/2023

**Nome da entidade: PMUGEST - Pombal, Manutenção Urbana e Gestão, E.M.**

**Assunto: Análise técnica do Plano para a Igualdade da PMUGEST - Pombal, Manutenção Urbana e Gestão, 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 2024.

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

O Plano para a Igualdade da **PMUGEST - Pombal, Manutenção Urbana e Gestão, E.M.** corresponde a 2024 e surge na sequência da legislação em vigor.

#### **1. Diagnóstico**

A **PMUGEST - Pombal, Manutenção Urbana e Gestão, E.M.** efetuou o autodiagnóstico no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas da CITE, utilizando a Matriz de Apoio ao Diagnóstico. A partir dos resultados obtidos no autodiagnóstico, identificou as dimensões e apresentou vinte e seis medidas para elaborar e implementar o Plano para a Igualdade em 2024.

##### **1.1. Objetivos**

O presente Plano para a Igualdade tem como objetivo sensibilizar para a importância do bem-estar e motivação profissional dos/as trabalhadores/as como fator catalisador de melhorias na produtividade e na qualidade do serviço prestado, através da valorização da imagem dos serviços tornando-os exemplares no âmbito da igualdade e responsabilidade social.

##### **1.2. Componentes de intervenção**

A **PMUGEST - Pombal, Manutenção Urbana e Gestão, E.M.** apresentou o seu Plano para a Igualdade em 2024, de acordo com a Matriz de apoio de diagnóstico do Guião para efeito de elaboração dos Planos de Igualdade anuais, conforme artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

Dando continuidade à implementação das medidas de igualdade para 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 profissional, familiar e pessoal, conforme o n.º 1, do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, a **PMUGEST - Pombal, Manutenção Urbana e Gestão, E.M.** propõe-se a implementar as medidas identificadas e assentes no resultado do diagnóstico para execução do Plano para a Igualdade de 2024, nas seguintes dimensões:

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Formação inicial e contínua;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na Parentalidade;
- Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;

- Prevenção de prática de assédio no local de trabalho.

### 1.3. Calendário de execução

O período de vigência do Plano para a Igualdade no ano de 2024.

### 1.4. Acompanhamento e avaliação

A **PMUGEST - Pombal, Manutenção Urbana e Gestão, E.M.** refere que a monitorização e avaliação periódica é de grande importância para permitir efetuar as inflexões necessárias ou reforçar medidas. A avaliação é um processo de reflexão que permite explicar e avaliar os resultados das ações realizadas; permite reconhecer os erros, a fim de os corrigir no futuro, e os sucessos. A fim de os replicar, e permite ainda identificar os avanços, os retrocessos e os desvios de uma forma dinâmica.

## II – Análise Técnica

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

- A **PMUGEST - Pombal, Manutenção Urbana e Gestão, E.M.** realizou o autodiagnóstico diretamente no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, utilizando os seus resultados para a elaboração do seu Plano para a Igualdade de 2024, cumprindo os termos do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.
- O Plano está construído de acordo com a matriz de apoio à monitorização da execução do Guião para efeito da elaboração do Plano para a Igualdade anual, nos termos do disposto do n.º 3 do artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
- Na elaboração do Plano para a Igualdade, a empresa caracterizou os seus recursos humanos desagregados por sexo, sendo possível aferir a proporção de pessoas de cada sexo designadas para os órgãos de administração e de fiscalização, de acordo com o n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

## III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da 2024:

- 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 site da CITE 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 em: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>

- Recomenda-se que a **PMUGEST - Pombal, Manutenção Urbana e Gestão, E.M.** deverá igualmente incluir, o orçamento para cada medida. Caso não existam custos financeiros na implementação da medida, referir que não envolve custos específicos, mas se existirem verbas deverá especificar os custos específicos para implementação das respetivas medidas.
- Relativamente à operacionalização dos objetivos e medidas, recomenda-se que os indicadores sejam mensuráveis, de forma a poderem ser quantificados ( por exemplo: n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo; n.º de reuniões propostas; n.º de protocolos a formalizar), deverá também incluir as metas a alcançar de forma a medir os resultados das medidas deste Plano (por exemplo: 100% de pessoas abrangidas (percentagem); até final do semestre (período de tempo).
- 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 atividades, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade de 2024.
- 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, 16 de novembro de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, em 20 de dezembro de 2023, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata.

CSS/MRF