

RECOMENDAÇÃO N.º 24/CITE/2024

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade **APFF – Administração do Porto da Figueira da Foz, S.A.**

Nome da entidade: **APFF – Administração do Porto da Figueira da Foz, S.A.**

I – 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 **APFF – Administração do Porto da Figueira da Foz, S.A.**

II – CARACTERIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

O Plano para a Igualdade da empresa **APFF – Administração do Porto da Figueira da Foz, S.A.**, correspondente a 2025 e surge na sequência da legislação em vigor.

2.1. Diagnóstico

A empresa **APFF – Administração do Porto da Figueira da Foz, S.A** efetuou o autodiagnóstico com base na Matriz de apoio ao diagnóstico, elaborada nos termos do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho e do Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade.

Na caracterização dos recursos humanos da organização foram apresentados os dados desagregados por sexo. mas não referem o cumprimento dos órgãos sociais da empresa.

2.2. Objetivo

O Plano para a Igualdade da empresa **APFF – Administração do Porto da Figueira da Foz, S.A.** tem como objetivo a criação de um ambiente de trabalho com mais igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Componentes de intervenção

O Plano para a Igualdade encontra-se estruturado nas seguintes dimensões da igualdade de género, que integram o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho:

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.

2.3. Calendário de execução

As medidas estão calendarizadas para o ano 2025.

Acompanhamento e avaliação

A equipa da igualdade e da Direção de Recursos Humanos da empresa **APFF – Administração do Porto da Figueira da Foz, S.A.** fará, semestralmente, a avaliação e monitorização das medidas do Plano para a Igualdade, para aferir a eficácia das mesmas.

III – ANÁLISE TÉCNICA

Da análise do Plano para a Igualdade da empresa **APFF – Administração do Porto da Figueira da Foz, S.A.**, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

- A empresa realizou o autodiagnóstico de Igualdade de Género no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas e utilizou os seus resultados como input para a elaboração do Plano de Igualdade de Género de 2025.
- O Plano apresenta: os objetivos, as medidas; a identificação dos recursos humanos (responsáveis e envolvidos); o orçamento atribuído a cada medida; e os indicadores de resultado. Há uma calendarização específica para cada medida, que reflete quais as medidas que têm precedência ou qual a sua prioridade na execução. Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das medidas e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.
- A empresa acolheu no Plano para a Igualdade de 2025, as recomendações do ano anterior.

III – RECOMENDAÇÕES

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa **APFF – Administração do Porto da Figueira da Foz, S.A.**:

- O processo de construção de um Plano para a Igualdade, para ser eficaz, deve ter em conta as necessidades identificadas na organização, através do respetivo diagnóstico que integra as medidas que devem ser operacionais e mensuráveis.

- Recomenda-se que os indicadores de resultado sejam mensuráveis, de forma a poderem ser quantificados, o que não acontece (por exemplo: n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo; n.º de reuniões propostas; n.º de protocolos a formalizar). Deverá, igualmente, incluir as metas a alcançar de forma a medir os resultados das medidas deste Plano (por exemplo: percentagem de pessoas abrangidas até final do semestre - período de tempo).
- Recomenda-se que as medidas sejam de acordo com os resultados do autodiagnóstico, com a identificação de indicadores de resultado, metas e uma calendarização de priorização na execução do Plano.
- 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.
- Recomenda-se uma representação mais equilibrada de mulheres e de homens nos órgãos sociais de acordo com o n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.
- 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, bem como no apoio às entidades/empresas na elaboração do plano para a igualdade, através de formação nos Laboratórios de Igualdade, presencialmente e à distância.
- Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das medidas, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se pretendem implementar com o Plano para a Igualdade de 2025.

Lisboa, 11 de dezembro de 2024

Aprovada por maioria dos membros da CITE, em 30 de dezembro de 2024, com declaração de voto 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.

MDC/MRF