

RECOMENDAÇÃO N.º 17/CITE/2024

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

Nome da entidade: **GO Porto-Gestão e Obras do Porto, E.M.**

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 **GO Porto-Gestão e Obras do Porto, E.M.**

II – CARACTERIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

O Plano para a Igualdade da empresa **GO Porto-Gestão e Obras do Porto, E.M.**, correspondente ao ano de 2025 e surge na sequência da legislação em vigor.

2.1. Diagnóstico

A empresa **GO Porto-Gestão e Obras do Porto, E.M.**, efetuou uma análise interna de continuidade e atualização do autodiagnóstico que teve por 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 **GO Porto-Gestão e Obras do Porto, E.M.**, foram apresentados os dados desagregados por sexo e elaborado o Plano para a Igualdade de 2025, tendo sido apresentada a caracterização da empresa com dados desagregados por sexo.

A preparação do presente plano teve como orientação metodológica, o Guião para a 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, com a segunda Matriz de apoio à monitorização da execução do Plano para a Igualdade.

2.2. Objetivo

O Plano para a Igualdade da empresa. contempla um conjunto de medidas a desenvolver na área da igualdade de género.

O presente Plano para a Igualdade tem como objetivos os princípios de uma Política de Igualdade de Género que visam à implementação de um conjunto de medidas a 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.

2.3. Componentes de intervenção

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

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Recrutamento e seleção;
- Diálogo social e participação de trabalhadores/as;
- Formação Contínua;
- Respeito e dignidade entre mulheres e homens no local de trabalho;
- Renumeração e gestão de carreiras;
- Conciliação da vida familiar e profissional;
- Proteção da maternidade e da parentalidade e assistência à família;
- Benefícios e direitos a trabalhadores/as e suas famílias;
- Comunicação interna e externa.

2.4. Calendário de execução

O período para a aplicação do Plano para a Igualdade é o ano de 2025.

2.5. Acompanhamento e avaliação

A empresa **GO Porto-Gestão e Obras do Porto, E.M.**, refere que assume o compromisso de acompanhar o alinhamento na Política da Igualdade, quer na avaliação, acompanhamento e monitorização das medidas, quer no que concerne à sua implementação, execução e correção.

Para o efeito, a aplicação da Matriz de apoio à monitorização da execução do Plano é a metodologia indicada no Guião para a elaboração do Plano para a Igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

III – ANÁLISE TÉCNICA

Da análise do Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a

realçar o seguinte:

- A empresa **GO Porto-Gestão e Obras do Porto, E.M.**, realizou o autodiagnóstico de Igualdade de Género e utilizou os seus resultados como input para a elaboração do Plano de Igualdade de Género 2025.
- 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.
- Estes requisitos são fundamentais para que se possa avaliar a execução das ações e a mudança que se quer realizar com a implementação do Plano.

III – RECOMENDAÇÕES

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa **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, está disponível no website da CITE.
- Para ser eficaz, o processo de construção de um Plano para a Igualdade deve ter em conta as necessidades identificadas na organização, através do respetivo diagnóstico e as medidas que integra devem ser operacionais e mensuráveis.
- Para além da identificação da equipa responsável e referência à monitorização regular do Plano, recomenda-se a concretização do sistema de monitorização intercalar, nomeadamente através da indicação dos instrumentos a utilizar e indicadores que se pretende acompanhar. Podem, ainda, ser identificados os riscos inerentes à execução de cada medida, assim como os procedimentos de atuação caso tal ocorra, quer em sede de monitorização ou de avaliação.
- Sugere-se, ainda, que sejam mencionados os custos eventualmente associados, para uma melhor gestão dos recursos a serem utilizados no cumprimento do Plano para a Igualdade.
- Recomenda-se, igualmente, a identificação dos 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.
- 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.

- 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 a distância.
- 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 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.

PN/MRF