

RECOMENDAÇÃO N.º 23/CITE/2024

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da empresa **NAZARÉ QUALIFICA, E.M.**

Nome da entidade: **NAZARÉ QUALIFICA, 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 da empresa **NAZARÉ QUALIFICA, E.M.**

II – CARACTERIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

O Plano para a Igualdade da empresa **NAZARÉ QUALIFICA, E.M.**, refere-se a 2025 e surge na sequência da legislação em vigor.

2.1. Diagnóstico

A empresa **NAZARÉ QUALIFICA, E.M.** 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 da empresa desagregados por sexo.

2.2. Objetivo

A Empresa Nazaré Qualifica, E.M. contempla um conjunto de medidas a desenvolver na área da igualdade de género. O presente Plano para a Igualdade tem como objetivos garantir a promoção da igualdade entre mulheres e homens e criar mecanismos institucionais que promovam as questões da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, assim como no que concerne à proteção da parentalidade.

2.3. 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;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Equilíbrio saudável da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- Prevenção da prática de assédio no trabalho.

2.4. Calendário de execução

As medidas estão calendarizadas para o ano de 2025.

2.5. Acompanhamento e avaliação

A **NAZARÉ QUALIFICA, E.M.** refere que assume o compromisso de promoção da igualdade na política da empresa.

III – ANÁLISE TÉCNICA

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

- A empresa **NAZARÉ QUALIFICA, 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 está construído em termos de: os objetivos, as medidas, os departamentos responsáveis e os departamentos envolvidos, indicadores de resultado, as metas, o orçamento para cada medida e a calendarização.

III – RECOMENDAÇÕES

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa **NAZARÉ QUALIFICA, E.M.:**

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, a CITE disponibiliza no seu website um Guião de apoio à 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.
- Para se eficaz, o processo de construção de um Plano para a Igualdade deve ter em conta as necessidades identificadas na organização através do respetivo diagnóstico, integrando

medidas que sejam operacionais e mensuráveis.

- Recomenda-se que a definição de orçamento (em espécie ou com verbas) para as medidas a implementar no Plano para a Igualdade.
- Sugere-se a criação de um Comité para a Igualdade, ou uma Task-Force, que possa potenciar a implementação do Plano preconizado envolvendo toda a organização, incorporando, não apenas os elementos da Administração e do Departamento de Recursos Humanos, mas, igualmente, oriundos de todos os departamentos/unidades da organização.
- Recomenda-se a caracterização dos seus recursos humanos desagregados por sexo, nomeadamente, 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.
- 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 a concretização de um sistema de monitorização intercalar, através de instrumentos a utilizar e de indicadores de resultado. A monitorização e a avaliação do Plano consistem em etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir-se correções.
- 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 medidas, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que constam o Plano para a Igualdade da **NAZARÉ QUALIFICA, E.M.**

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