

RECOMENDAÇÃO N.º 34/CITE/2025

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da empresa Marina do Parque das Nações, S.A.

Nome da entidade: Marina do Parque das Nações, 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 da empresa Marina do Parque das Nações, S.A.

II – CARACTERIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

O Plano para a Igualdade da empresa Marina do Parque das Nações, S.A., corresponde ao ano 2025 e surge na sequência da legislação em vigor.

2.1. Diagnóstico

A empresa Marina do Parque das Nações, 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 e apresenta a sua síntese.

Na caracterização dos recursos humanos da organização foram apresentados os dados desagregados por sexo segundo o grupo de qualificação profissional e no que diz respeito aos órgãos sociais da empresa.

2.2. Objetivo

A Empresa Marina do Parque das Nações, S.A. não apresenta um objetivo específico, revelando que cumpre a determinação da legislação em vigor, como entidade do setor público empresarial, elaborando, apesar da sua dimensão reduzida, um plano para a igualdade e demonstrando ter outros documentos estratégicos que contemplam preocupações com a promoção da igualdade. Demonstra, ainda, face ao diagnóstico, que é possível a adoção de uma atitude mais proativa no estabelecimento de medidas que visem a promoção da igualdade de género.

2.3. Componentes de intervenção

O Plano para a Igualdade encontra-se estruturado apenas em 4 medidas, que integram as dimensões da igualdade de género, que integram o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho:

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Formação Inicial e Contínua.

2.4. Calendário de execução

As medidas estão calendarizadas para ocorrer em 2025

2.5. Acompanhamento e avaliação

A empresa Marina do Parque das Nações, S.A., não faz referência específica à monitorização do Plano para a Igualdade, salientando apenas que o processo de acompanhamento e avaliação do Plano é da responsabilidade dos serviços administrativos, devendo a análise da implementação das medidas ser realizada anualmente.

III – ANÁLISE TÉCNICA

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

- A empresa Marina do Parque das Nações, S.A., realizou o autodiagnóstico de Igualdade de Género e refere a utilização dos seus resultados como input para a elaboração do Plano de Igualdade de Género 2025.
- O Plano apresenta 4 medidas construídas em termos de: os objetivos, as medidas, os departamentos, indicadores de resultado, as metas, o orçamento para cada medida e a calendarização.
- Não há indicação da metodologia e instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, a qual se reveste de grande importância para permitir os ajustamentos necessários ou reforçar medidas que o exijam.
- 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 Marina do Parque das Nações, S.A.:

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, está disponível, no website da CITE, 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.
- Congratula-se a empresa pelo uso de uma linguagem inclusiva, que reflita a realidade dos recursos humanos existentes na empresa, e permita igual visibilidade a homens e mulheres, sugerindo-se, apenas, a alteração da linguagem inclusiva no tratamento dos dados estatísticos, ou seja, utilizar o termo sexo em vez do termo género no contexto da promoção da igualdade entre mulheres e homens.

- Sugere-se a criação de um Comité para a Igualdade, ou uma Task-Force, que possa potenciar a implementação do Plano preconizado. Este Comité deverá envolver toda a organização, incorporando não apenas os elementos da Administração e do departamento de Recursos Humanos mas, igualmente, elementos oriundos de todos os departamentos/unidades da organização em questão, tendo em conta a representatividade de ambos os sexos, de acordo com a lei em vigor.
- Recomenda-se que sejam estabelecidos mecanismos de informação e consulta aos trabalhadores e às 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.
- 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. Para além da identificação da equipa responsável e menção 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.
- Recomenda-se 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.
- 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, 23 de janeiro de 2025

Aprovada por (maioria/unanimidade) dos membros da CITE, em xx de 2025, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata.