

## RECOMENDAÇÃO Nº 13/CITE/2023

**Nome da entidade: CDN- Gestão Promoção do Parque Empresarial de Vila Nova da Barquinha, E.M.**

**Assunto: Análise Técnica de Plano para a Igualdade da empresa CDN- Gestão Promoção do Parque Empresarial de Vila Nova da Barquinha, 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 empresa **CDN- Gestão Promoção do Parque Empresarial de Vila Nova da Barquinha, E.M.**

## I. Caracterização do Plano para a Igualdade

### 1. Diagnóstico

A **CDN- Gestão Promoção do Parque Empresarial de Vila Nova da Barquinha, E.M.** efetuou o seu autodiagnóstico tendo por base a Matriz de apoio ao diagnóstico disponível no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas. Apresentou uma caracterização dos recursos humanos da empresa para a elaboração do Plano para a Igualdade de 2024, bem como indicadores com os dados desagregados por sexo.

#### 1.1. Objetivos

O Plano para a Igualdade da empresa **CDN- Gestão Promoção do Parque Empresarial de Vila Nova da Barquinha, E.M.** contemplam um conjunto de medidas a desenvolver na área da Igualdade de Género.

O presente Plano para a Igualdade da empresa **CDN- Gestão Promoção do Parque Empresarial de Vila Nova da Barquinha, E.M.**, contempla os princípios da Política de Igualdade de Género que visam à implementação de um conjunto de medidas para 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.

Os objetivos são: salvaguardar os princípios da igualdade de género e da não discriminação entre mulheres e homens no **CDN- Gestão Promoção do Parque Empresarial de Vila Nova da Barquinha, E.M.**; promover a participação dos/as trabalhadores/as na definição de medidas relativas à igualdade de género; utilizar e incluir na comunicação interna e externa a dimensão da igualdade de género; fomentar a integração da igualdade de género no plano de formação; promover medidas de apoio

aos/às trabalhadores/as, com vista a facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

## 1.2. Componentes de intervenção

O Plano para a Igualdade está em conformidade com os compromissos assumidos em matéria de responsabilidade social, diversidade e direitos humanos e com a segunda Matriz do Guião, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

O Plano pretende também implementar sete medidas de continuidade com o Plano anterior.

## 1.3. Calendário de execução

O período para a aplicação do Plano para a Igualdade é o ano de 2023.

## 1.4. Acompanhamento e avaliação

A Administração do **CDN- Gestão Promoção do Parque Empresarial de Vila Nova da Barquinha, E.M.**, fará o acompanhamento e a monitorização da implementação do plano, verificando se as medidas definidas estão a ser executadas e os objetivos estão a ser alcançados.

## II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade apresentado, há a realçar os seguintes pontos:

O Plano para a Igualdade do **CDN- Gestão Promoção do Parque Empresarial de Vila Nova da Barquinha, E.M.**, encontra-se de acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que define que cada entidade deve começar por realizar um diagnóstico interno, tendo como base a primeira Matriz de apoio ao autodiagnóstico disponibilizada no website da CITE.

O **CDN- Gestão Promoção do Parque Empresarial de Vila Nova da Barquinha, E.M.**, realizou o autodiagnóstico sobre a situação de igualdade de género na empresa, tendo sido verificado que não existe o cumprimento dos limiares mínimos entre mulheres e homens nos órgãos sociais da empresa, conforme a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

Para esse efeito, os objetivos e as medidas do Plano devem ter os indicadores de resultado e as respetivas metas, o orçamento para cada medida, a calendarização mais específica, para melhor execução e monitorização das medidas no plano.

## III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade do **CDN- Gestão Promoção do Parque Empresarial de Vila Nova da Barquinha, 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, informa-se que se encontra disponível no site da CITE, através do link [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>
- O plano, deverá contemplar as diversas dimensões: os objetivos, as medidas, as unidades orgânicas responsáveis, os recursos humanos, os indicadores de resultado, a calendarização e o orçamento para cada uma das medidas.
- Sugere-se uma melhor adequação dos indicadores de resultado, de forma a serem mensuráveis e quantificados, como exemplos: n.º de notícias ou n.º visualizações divulgadas no website e na internet; n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo. Nas metas, sugere-se como exemplos: em percentagem %; 100% de pessoas abrangidas; ou o período de tempo, por semestre, por trimestre, de forma a medir os resultados das medidas deste Plano.
- É importante a utilização de linguagem inclusiva que reflita a realidade dos recursos humanos existentes na organização, permite igual visibilidade a mulheres e homens, de modo transversal a toda a organização.
- Recomenda-se que haja uma pessoa interlocutora para a área da igualdade de género, nomeadamente um/a conselheiro/a, ou outro modelo uma task-force ou comité de igualdade, designado pelo Conselho de Administração, que coordenará a implementação e a monitorização do Plano para a Igualdade.
- 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 medidas, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade da empresa **CDN- Gestão Promoção do Parque Empresarial de Vila Nova da Barquinha, E.M.**

- 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, 20 de novembro 2024

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 20 de dezembro de 2024, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata.

PN/MRF