

## RECOMENDAÇÃO Nº 7/CITE/2023

**Nome da entidade: Construção Pública, E.P.E.**

**Assunto:** Análise técnica do Plano para a Igualdade da **Construção Pública, E.P.E.**

### 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 **Construção Pública, E.P.E.**

### I. Caracterização do Plano para a Igualdade

O Plano para a Igualdade da **Construção Pública, E.P.E.** corresponde a 2024 e surge na sequência da legislação em vigor.

#### 1. Diagnóstico

A **Construção Pública, E.P.E.** efetuou o diagnóstico no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas da CITE, utilizando a Matriz de Apoio ao Diagnóstico. A partir dos resultados obtidos no diagnóstico, identificou as dimensões, tendo apresentado nove medidas para implementação do Plano para a Igualdade em 2024.

##### 1.1. Objetivos

O Plano para a Igualdade da **Construção Pública, E.P.E.** tem como objetivo dar a conhecer a todos/as os/as trabalhadores/as a situação atual da igualdade de género na empresa e, apresentar um conjunto de ações, a implementar no ano de 2024, que se consideram contribuir para uma melhoria das práticas de gestão das pessoas, reforçando a promoção da igualdade de género e, bem assim, influenciando a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

##### 1.2. Componentes de intervenção

A **Construção Pública, E.P.E.** apresentou o seu o Plano para o ano 2024, de acordo com a matriz de apoio de diagnóstico do Guião para efeito de elaboração dos planos de igualdade anuais, conforme artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

Dando continuidade à implementação das medidas de igualdade, a **Construção Pública, E.P.E.** propõe-se a implementar as medidas identificadas e assentes no resultado do diagnóstico para execução do Plano para a Igualdade de 2024, nas seguintes dimensões:

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

##### 1.3. Calendário de execução

O período de vigência do Plano para a Igualdade no ano de 2024.

#### 1.4. Acompanhamento e avaliação

O presente plano foi definido para o ano de 2024 e a **Construção Pública, E.P.E.** compromete-se na sua implementação e monitorização, sendo o processo de implementação e de monitorização da eficácia das ações e do cumprimento das metas estabelecidas da responsabilidade da Direção de Recursos Humanos. Para além disso a empresa tem inscrito no seu Código de Ética e de Conduta os valores fundamentais e os princípios, estabelecendo a inadmissibilidade de comportamentos ou práticas que constituam discriminação, direta ou indireta, baseada nomeadamente no género ou situação familiar. A **Construção Pública, E.P.E.** promove práticas de igualdade de género através de políticas de gestão de recursos humanos que conduzem a um tratamento justo e igualitário entre mulheres e homens.

#### II – Análise Técnica

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

- A **Construção Pública, E.P.E.** realizou o autodiagnóstico diretamente no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, utilizando os seus resultados para a elaboração do seu Plano para a Igualdade de 2024, cumprindo os termos do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.
- O Plano está construído de acordo com a matriz de apoio à monitorização da execução do Guião para efeito da elaboração do Plano para a Igualdade anual, nos termos do disposto do n.º 3 do artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
- Na elaboração do plano para a igualdade, a empresa caracterizou os seus recursos humanos desagregados por sexo, e foi possível aferir a proporção de pessoas de cada sexo designadas para 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.

#### III – Recomendações

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da **Construção Pública, E.P.E.**:

- 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 em: [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>

- Recomenda-se a incluir o orçamento para cada medida. Caso não existam custos financeiros na implementação da medida, referir que não envolve custos específicos, mas se existirem verbas deverá especificar os custos específicos para implementação das respetivas medidas.
- Relativamente à operacionalização, recomenda-se que os indicadores sejam mensuráveis, de forma a poderem ser quantificados ( por exemplo: n.º pessoas envolvidas desagregadas por sexo; n.º de reuniões propostas; n.º de protocolos a formalizar), bem como as metas a alcançar de forma a medir os resultados (por exemplo: 100% de pessoas abrangidas (percentagem); até final do semestre (período de tempo)).
- 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 atividades, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade de 2024.
- 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, 10 de novembro de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE, em 20 de dezembro de 2023, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata.

CSS/MRF