



marina  
parque  
das  
nações

---

# PLANO PARA A IGUALDADE 2021

(dezembro de 2020)



## Índice

1.	ENQUADRAMENTO .....	2
2.	A MARINA PARQUE DAS NAÇÕES .....	3
2.1	CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS .....	4
2.2	DOCUMENTOS RELEVANTES.....	5
3.	SÍNTESE DO DIAGNÓSTICO.....	7
4.	PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE 2021 .....	8

## 1. ENQUADRAMENTO

O n.º 1, do artigo 7.º, da Lei n.º 62/2017, de 01 de agosto, veio determinar que as “as entidades do setor público empresarial (...) elaboram anualmente planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, devendo publicá-los no respetivo sítio da Internet”.

Dando cumprimento a esta determinação, e sem prejuízo do facto de a estrutura da empresa ser muito reduzida (6 Colaboradores/as), a Marina do Parque das Nações – Sociedade Concessionária da Marina do Parque das Nações, S.A. (adiante “Sociedade” ou “MPN”) preparou o “Plano para a Igualdade” respeitante ao ano de 2021, o qual tem por referência os objetivos enunciados no diploma supra enunciado.

O presente Plano foi preparado pelos Serviços Administrativos da MPN, tendo sido objeto de aprovação pelo Conselho de Administração em reunião realizada em dezembro de 2020.

A preparação deste documento seguiu as orientações e recomendações aplicáveis que constam do “Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade” (CITE, 2019).

Salienta-se ainda que o processo de acompanhamento e avaliação do “Plano para a Igualdade” é da responsabilidade dos Serviços Administrativos da MPN, sendo a análise da implementação das medidas consideradas realizada anualmente, no âmbito do “Relatório de Avaliação”.

## 2. A MARINA PARQUE DAS NAÇÕES

A MPN é uma sociedade anónima, de capitais maioritariamente públicos, cuja missão, visão e valores são os seguintes:

- **Missão:** A MPN tem como missão a promoção da construção do Porto de Recreio, exploração e manutenção do estabelecimento da concessão, contribuindo para a dinamização do turismo náutico no Estuário do Tejo.
- **Visão:** A MPN afirma-se como uma entidade impulsionadora do turismo náutico no Estuário do Tejo, contribuindo para a promoção da cultura náutica na Região de Lisboa e emergindo como um equipamento-âncora na dinamização da zona sul do Parque das Nações.
- **Valores:** A MPN tem como valores centrais: integridade; rigor, lealdade, justiça e equidade; firmeza; verdade; dignidade; inovação.

Situada entre a Doca dos Olivais e o Cais da Matinha, no Parque das Nações (Lisboa), a Marina constitui um complexo recreativo náutico vocacionado para o estacionamento de embarcações de recreio, bem como a prestação de serviços associados à estadia das mesmas. Construída para acolher a Exibição Náutica da EXPO'98, a MPN apresenta uma capacidade para 400 embarcações a nado.

Desde a reabertura da Marina, em 2009, que a sociedade manteve uma estrutura mínima, composta por serviços comerciais, serviços marítimos e serviços administrativos, tendo ainda o Centro Náutico como unidade específica para a promoção da prática inicial de atividades náuticas jovens e adultos. Em 2019, na sequência da extinção da Parque EXPO, S.A., a MPN passou ainda a contar com uma unidade de planeamento e controlo de gestão orçamental.



## 2.1 CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

À data de elaboração do presente Plano, o quadro de pessoal da MPN é constituído por 6 Colaboradores/as, dos quais 33,3% do género feminino e 66,6% do género masculino. Em relação aos grupos de qualificação profissional dos Colaboradores/as integrantes do quadro de pessoal da sociedade, a sua distribuição é a seguinte:

Grupo de qualificação profissional	Género			Representação	
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
Técnico Superior	1	1	2	50%	50%
Assistente Técnico/Administrativo	1	2	3	33%	67%
Assistente Operacional	0	1	1	0%	100%
Total	2	4	6	33%	67%

No que diz respeito aos Órgãos Sociais, a sua constituição por género é a seguinte:

- **Conselho de Administração:** este órgão social é constituído por 2 elementos, 50% do género feminino e 50% do género masculino;
- **Fiscal Único:** a fiscalização da sociedade cabe a um Fiscal Único, composto por um efetivo e um suplente, sendo ambos do género masculino;
- **Mesa da Assembleia Geral:** constituído por Presidente e Secretário, a distribuição por género dos elementos que integram este órgão social é de 50% do género feminino e 50% do género masculino.

## 2.2 DOCUMENTOS RELEVANTES

Estando a MPN a apresentar, pela primeira vez, um “Plano para a Igualdade” conforme determinado pela Lei n.º 62/2017, de 01 de agosto, releva assinalar a existência de outros documentos norteadores da atuação da Sociedade, e que contemplam preocupações com a promoção da igualdade, designadamente:

### **Código de Ética**

O Código de Ética em vigor, datado de 2019, contempla um conjunto alargado de disposições práticas, que pautam a atuação da sociedade e dos seus Colaboradores. Atendendo ao âmbito do presente Plano, destaca-se a disposição respeitante ao “comportamento não-discriminatório”, segundo a qual a MPN “respeita o princípio da igualdade de oportunidades, reprovando qualquer forma de discriminação, sejam em razão da ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual, condenando ainda qualquer forma de assédio, de conduta verbal ou física de humilhação, de coação ou de ameaça”.

### **Relatório sobre Remunerações por Género**

Em conformidade com o disposto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 08 de março, a MPN elaborou, em 2019, o relatório sobre as remunerações pagas a mulheres e homens tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações (“Relatório sobre Remunerações por Género 2019”).

Constatou-se, à data, que o quadro de pessoal da sociedade contava com 5 Colaboradores/as, sendo que a exiguidade da estrutura se traduzia – e traduz – na inexistência de mulheres e homens a desempenhar funções semelhantes, impossibilitando a realização de análises comparativas ao nível das diferenças de remunerações auferidas por mulheres e homens. Do ponto de vista da remuneração média mensal, verificou-se que a remuneração média mensal das mulheres era superior à dos homens, com a remuneração média das mulheres a representar cerca de 151% da remuneração auferida pelos homens. Como tal, existindo um gap (homens-mulheres) de

-51%. Esta diferença de remunerações tem por base o facto de mulheres e homens integrarem grupos de qualificação profissional distintos.

Este relatório preconizou ainda a relevância de continuar a garantir e aprofundar o cumprimento das normas relacionadas com a paridade de género nas suas diferentes dimensões.



### 3. SÍNTESE DO DIAGNÓSTICO

O diagnóstico sobre a situação da sociedade em matéria de igualdade de género foi elaborado tendo por base a matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada no “Guião para a Elaboração de Planos para a Igualdade” (CITE, 2019). A elaboração do diagnóstico envolveu 2 colaboradores, de ambos os géneros, afetos a funções de natureza administrativa (género feminino) e operacional (género masculino).

De um modo geral, a aplicação da matriz de apoio ao diagnóstico permitiu concluir que a sociedade revela preocupações com o cumprimento de obrigações legais que têm subjacente diferentes dimensões da igualdade de género, ainda que a exiguidade da estrutura (6 Colaboradores/as) se traduza na não aplicabilidade de diversas questões para a realização do diagnóstico.

Sem prejuízo, constatou-se igualmente que é possível a adoção de uma atitude mais proativa no estabelecimento de medidas que visem a promoção da igualdade de género, designadamente:

- Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa;
- Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens;
- Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens;
- Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação;
- Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma.

## 4. PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE 2021

Objetivos	Medidas	Serviços Responsáveis	Orçamento	Indicadores	Meta	Calendarização
<b>Estratégia, missão e valores da empresa</b>						
Dar a conhecer o Plano para a Igualdade e a sua importância estratégica para a empresa	Divulgação do Plano para a Igualdade no sítio da empresa, na internet, e por correio eletrónico junto dos Colaboradores/as	Serviços Administrativos	Não envolve custos específicos	Divulgação do Plano no sítio da empresa e, por correio eletrónico, junto dos Colaboradores/as.	Divulgação do Plano no sítio da empresa e envio por correio eletrónico para os Colaboradores/as	Janeiro de 2021
Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Realização de reuniões com os Colaboradores/as para abordar questões relativas à igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade	Serviços Administrativos	Não envolve custos específicos	Número de reuniões com os Colaboradores/as para abordar questões enunciadas na medida	Realização de uma reunião	2.º Semestre de 2021
Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens	Serviços Comerciais	Não envolve custos específicos	Número de protocolos/parcerias/acordos estabelecidos	Estabelecimento de 1 protocolo/parceria/acordo	2.º Semestre de 2021
Assegurar a informação a trabalhadores e trabalhadoras relativa a direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	Divulgação, em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo	Serviços Administrativos	Não envolve custos específicos	Informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores/as, nas matérias enunciadas, divulgada em local apropriado e acessível	Informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores/as, nas matérias enunciadas, divulgada em local apropriado e acessível	1.º Semestre de 2021
<b>Formação Inicial e Contínua</b>						
Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual	Serviços Administrativos	Não envolve custos específicos	Número de módulos de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrados na formação anual	Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens na formação anual	2021