



Plano de Igualdade de Género

2024

Fundação C^oa Parque



FICHA TÉCNICA

TÍTULO: Plano de Igualdade de Género 2024

AUTOR: Côa Parque Fundação para a Salvaguarda e Valorização do Vale do Côa

DATA DA 1.ª EDIÇÃO: 08 de abril de 2022

VERSÃO: 2.0

DATA DA VERSÃO REVISTA ATUAL: 22-04-2024

Histórico de Modificações:

Versão	Data de validação	Histórico de Modificações	Responsável
1.0	08-04-2022	Aprovação	Conselho Diretivo
2.0	20-05-2024	Aprovação	Conselho Diretivo



Índice

Conteúdo

1. Enquadramento	4
2. Caracterização da Fundação Côa Parque	7
2.1. Missão	8
2.2. Visão	8
2.3. Indicadores relativos ao quadro de pessoal	9
3. Diagnóstico de práticas implementadas na Fundação Côa Parque favorecedoras da Igualdade de Género	10
3.1. Estratégia, missão e valores	11
3.2. Igualdade no acesso ao emprego	12
3.3. Formação inicial e contínua	12
3.4. Igualdade nas condições de trabalho	13
3.5. Proteção na parentalidade	14
3.6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	15
3.7. Prevenção da prática de assédio no trabalho	16
4. Medidas a implementar com vista à promoção da igualdade de género na Fundação Côa Parque	17
4.1. Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Entidade	17
4.2. Dimensão: Igualdade no acesso ao emprego	20
4.3. Dimensão: Formação Inicial e Contínua	21
4.4. Dimensão: Proteção na Parentalidade	22
4.5. Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal	23
4.6. Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho	24
5. Monitorização e avaliação do Plano	25



1. Enquadramento

A Igualdade de Género corresponde a um direito humano fundamental com impacto no desenvolvimento da sociedade e na participação plena de homens e mulheres enquanto pessoas. Numa mesma sociedade, homens e mulheres devem beneficiar das mesmas oportunidades, rendimentos, direitos e obrigações, em todas as áreas. Sublinhe-se a interligação deste direito com a igualdade social, a liberdade e a não discriminação em função do sexo.

Estes princípios estruturantes da democracia têm assumido, cada vez mais, particular destaque a nível nacional, europeu e internacional, designadamente no panorama de desenvolvimento de políticas públicas.

Relevam, sobretudo, as orientações da Declaração Universal dos Direitos Humanos, do Tratado da União Europeia e do Pacto Europeu para a Igualdade entre homens e mulheres. Além disso, há a promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação, através do Regulamento (UE) n.º 1303/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro [art. 7.º] e do Regulamento (UE) n.º 1304/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro [arts. 7.º e 8.º].

No plano nacional, o princípio da igualdade encontra-se expressamente consagrado na Constituição da República Portuguesa (art.º 13º), cuja promoção constitui uma das tarefas fundamentais do Estado Português. Refira-se igualmente a previsão de disposições gerais sobre igualdade e não discriminação no Código do Trabalho, na sua redação atual (arts. 23.º a 65.º).

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (abreviadamente designada por CITE) é, desde 1979, o mecanismo nacional que prossegue a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no



emprego e na formação profissional. Trata-se de um órgão colegial tripartido, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica. Tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo (Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março e Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto).

Mais recentemente, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio procedeu à aprovação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual» (ENIND), pelo XXI Governo Constitucional a 8 de março de 2018, definindo eixos e objetivos estratégicos neste âmbito até 2030.

Destacam-se os seguintes três Planos de Ação integrados na ENIND através de uma visão a longo prazo, estabelecida com objetivos específicos e medidas concretas:

- a) Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021 (PAIMH);
- b) Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2018-2021 (PAVMVD);
- c) Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais 2018-2021 (PAOIEC).

Para esse efeito, o Despacho n.º 8762/2018 fixa a composição das Comissões Técnicas de Acompanhamentos, relativamente a cada um dos três Planos de Ação mencionados.



Neste âmbito, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) foi designada como entidade coordenadora da ENIND e dos respetivos planos de ação, sendo coadjuvada por uma Comissão de Acompanhamento da ENIND e pelas Comissões Técnicas de Acompanhamento de cada Plano de Ação. Assim, a CIG é o organismo nacional responsável pela promoção e defesa do princípio da igualdade, procurando responder às profundas alterações sociais e políticas da sociedade em matéria de cidadania e igualdade de género, sendo integrada na Presidência do Conselho de Ministros.

Toda a informação relativa à CIG, aos Planos Nacionais de Ação, bem como à defesa e promoção do princípio da igualdade encontra-se disponível para consulta no respetivo *site* oficial: <https://www.cig.gov.pt/>.

No seguimento desta evolução, considera-se fundamental reforçar o princípio da igualdade, procurando diariamente evitar e/ou corrigir eventuais desigualdades e assimetrias que ainda persistem. Um dos aspetos a salientar corresponde à adoção de uma linguagem inclusiva e promotora da igualdade, procurando alternativas ao uso do universal masculino e garantindo a inclusão de todas as pessoas.

Deste modo, a Fundação C^ôa Parque procede à elaboração do Plano para a Igualdade de Género, tendo os seguintes objetivos:

- Conhecer os indicadores de género da Fundação;
- Promover a divulgação de regras internas de proteção da Igualdade de Género;
- Definir e adotar boas práticas ao nível da promoção da igualdade entre homens e mulheres, no âmbito do cumprimento da regulamentação existente e dos referenciais internacionais relevantes;



2. Caracterização da Fundação Côa Parque

A Côa Parque - Fundação para a salvaguarda e valorização do Vale do Côa (doravante designada por **Fundação Côa Parque** ou **Fundação**), foi criada em 2011, para gerir o Parque Arqueológico do Vale do Côa e o Museu do Côa, e instituída pelo Decreto-Lei n.º 35/2011, de 8 de março, como fundação pública com regime de direito privado.

Entretanto, a Lei-Quadro das Fundações, aprovada pela Lei n.º 24/2012, de 9 de julho, alterada e republicada pela Lei n.º 150/2015, de 10 de setembro, determinou a respetiva aplicação às fundações públicas de direito privado já criadas e reconhecidas, impondo-se, assim, a adequação da denominação e dos estatutos da Fundação ao estipulado na mencionada lei.

Por outro lado, na sequência das vicissitudes sofridas pela Fundação desde a sua criação, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 79/2016, de 30 de novembro, veio identificar as grandes linhas de orientação estratégica para a respetiva atuação, no âmbito dos objetivos que lhe cumpre prosseguir.

Estas linhas de orientação estratégica passam:

- Pelo desenvolvimento de atividades científicas e de investigação ligadas ao património cultural e natural da região;
- Por ações de educação ambiental e de sensibilização de diversos públicos, visando a proteção e valorização dos recursos hídricos, espécies e habitats nela existentes;
- Pelo reforço do aproveitamento das potencialidades turísticas;
- Pela criação de novas infraestruturas e serviços de apoio ao desenvolvimento económico, propiciando a fixação das populações, o crescimento e a criação de riqueza, com vista a inverter tendências de desertificação e envelhecimento populacional;



- Por promover, através do conjunto destas vertentes, o reforço da integração e da coesão territorial do projeto e a sua renovada e persistente valorização internacional.

A arte rupestre do Côa, inscrita na Lista do Património Mundial da UNESCO desde 1998, foi uma das mais importantes descobertas arqueológicas do Paleolítico superior em finais do século XX em toda a Europa. A sua importância é reconhecida internacionalmente, o que impõe uma atuação estratégica e integrada que garanta a efetiva prossecução dos fins que presidiram à criação da Fundação: a salvaguarda, investigação, promoção, divulgação e fruição pública do património e dos recursos naturais do Vale do Rio Côa.

2.1. Missão

A Fundação Côa Parque tem como missão a salvaguarda, conservação, investigação, divulgação e valorização da arte rupestre do Vale do Côa, e demais património arqueológico, paisagístico e cultural, aliando a capacidade de atração do Museu às visitas públicas à arte rupestre.

2.2. Visão

A visão consiste em afirmar o Parque Arqueológico e Museu do Côa como repositório de ativos estratégicos de referência nacional e internacional, nas áreas do Património, da Ciência e do Turismo, desempenhando um papel fundamental no desenvolvimento económico e social da região.

Neste sentido, tem como fins principais a proteção, conservação, investigação e divulgação da Arte do Côa e demais património do Vale do Côa, aliando a capacidade de atração do Museu às visitas públicas à arte rupestre. Estas



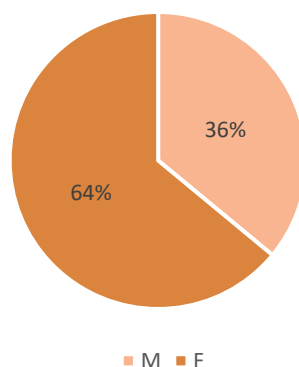
finalidades apresentam-se como aliadas do grande objetivo da Fundação: através do projeto cultural de arqueologia em curso, promover o desenvolvimento integrado da região, aliando parceiros e agentes económicos privados, realçando a importância da economia da cultura e o seu contributo para o bem-estar do País.

2.3. Indicadores relativos ao quadro de pessoal

Apresentam-se alguns indicadores relativos à situação dos/as trabalhadores/as na Fundação Cõa Parque, o que permite caracterizar a situação de homens e mulheres nesta instituição, à data de 31 de dezembro de 2023.

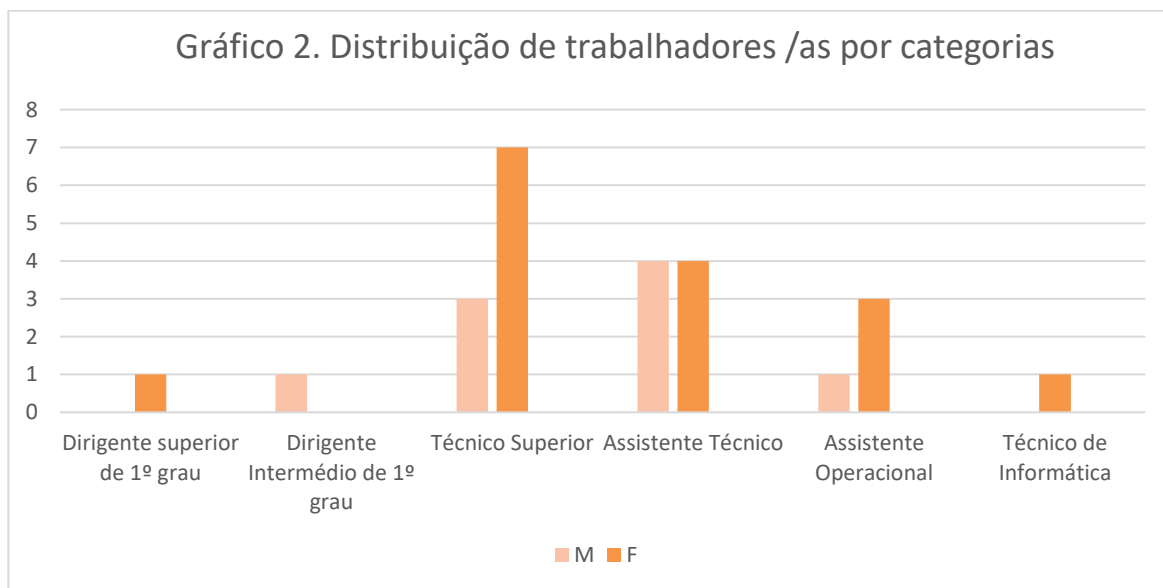
O Gráfico 1 demonstra a distribuição dos/as trabalhadores/as por género. Verifica-se que existem 9 homens e 16 mulheres a exercer funções na Fundação Cõa Parque.

Gráfico 1. Distribuição dos/as trabalhadores/as por género





Por sua vez, o Gráfico 2 apresenta a distribuição dos/as trabalhadores/as por categorias, evidenciando o género em cada uma delas.



3. Diagnóstico de práticas implementadas na Fundação C^oa Parque favorecedoras da Igualdade de Género

Em cumprimento do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4.º do **Despacho Normativo 18/2019, de 21 de junho**, a Fundação começou por realizar o diagnóstico interno, respondendo a todas as questões contempladas nas seguintes áreas obrigatórias:

- Igualdade no acesso a emprego;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Igualdade remuneratória;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.



Ademais, é considerada igualmente a **Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto**, a qual estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

De acordo com os n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º deste diploma legal, a elaboração dos planos para a igualdade deve seguir o previsto no «*Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas*», disponível *online* no site oficial da CITE (<https://cite.gov.pt/planos-para-a-igualdade>). Este guião serviu de base para todas as informações relativas à compreensão e análise realizadas neste diagnóstico da Fundação relativas ao princípio da Igualdade de Género e Não Discriminação.

Segundo as recomendações do CITE, *“um Plano para a Igualdade deve incidir sobre as áreas funcionais da organização nas quais seja necessário contrariar padrões de género discriminatórios de um dos sexos, pelo que se deve basear na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, centrar-se nas áreas estratégicas da organização e nas dimensões da igualdade onde foi considerado estratégico intervir e introduzir mudanças para que o equilíbrio na situação entre mulheres e homens na organização seja alcançado”*.

3.1. Estratégia, missão e valores

A análise desta dimensão permite averiguar se a política da empresa contempla a incorporação do princípio da igualdade de género na sua missão e nos seus valores estratégicos, considerando a igualdade de género no seu desenvolvimento organizacional. Inclui-se também a efetivação desta política



através, nomeadamente, da existência de um plano de ação com medidas e metas.

O princípio da Igualdade de Género é considerado como um pilar importante para o desenvolvimento de uma sociedade e de uma organização/entidade. Nesse sentido, a Fundação empenha-se diariamente pelo respeito e cumprimento deste princípio seja através do ambiente geral entre a respetiva equipa, seja, mais concretamente, pela consideração de uma linguagem que transpareça a inclusão de todos/as nos múltiplos documentos publicados, e a não utilização ou divulgação de imagens/vídeos estereotipadas/os ou sexistas.

3.2. Igualdade no acesso ao emprego

Esta dimensão permite conhecer a política de gestão de recursos humanos, nomeadamente ao recrutamento de seleção de trabalhadores/as, valorizando de igual forma competências, aspirações, necessidades e responsabilidades de mulheres e homens.

A Fundação cumpre os requisitos legais e regulamentares em relação aos anúncios de recrutamento de seleção, tendo sempre presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género no acesso ao emprego.

3.3. Formação inicial e contínua

Em relação a esta dimensão, são considerados particularmente os domínios da educação e da formação. O objetivo é incentivar de igual forma homens e mulheres quanto à aprendizagem ao longo do seu percurso na entidade, utilizando as suas capacidades e competências na plenitude.



Um dos aspetos relevantes para a Fundação é a valorização do potencial humano. Os planos de formação ou as ações desenvolvidas pela Fundação são disponibilizadas e publicitadas a todos/as os/as trabalhadores/as.

Além disso, há uma preocupação no incentivo de reforçar os conhecimentos e desenvolver as competências dos/as trabalhadores/as, ao tentar corresponder às suas expectativas e motivações. Uma das principais apostas desta entidade é a promoção de novas ações de formação, principalmente dos guias da Fundação, quer para as visitas ao Museu, quer para as visitas aos núcleos de arte rupestre do Vale do Côa, quer em outros sítios de arte rupestre na região.

Refira-se ainda a realização de novas ações de formação ou atualização de conteúdos a parceiros/as da Fundação.

3.4. Igualdade nas condições de trabalho

Esta dimensão visa analisar se a entidade contempla a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres na sua política de remunerações, promoções e progressão na carreira, bem como nas seguintes vertentes: a igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual, sem discriminação em função do género; a existência de critérios de promoção e progressão na carreira que garantam a igualdade de acessos a categorias ou níveis hierárquicos mais elevados; e a possibilidade de uma gestão de carreira igualitária para homens e mulheres.

A Fundação procura desencadear oportunidades a qualquer interessado/a, reconhecendo o mérito e potencial dos/as seus/suas trabalhadores/as, num



plano de igualdade de oportunidades, sem qualquer discriminação. Por exemplo, através de bolsas de investigação (doutoramento e pós- doutoramento), estágios profissionais e curriculares, bem como aquisições de serviço, estas principalmente para fazer face às solicitações da época alta.

De notar ainda que há uma constante preocupação no ajustamento das escalas de serviço, sobretudo entre maio e setembro, para adequação dos recursos à procura turística, o que é realizado segundo um programa de *software* para garantir a imparcialidade e equidade entre trabalhadores/as. Neste contexto, é importante um esforço de equilíbrio entre as metas de cada um/a e os objetivos estratégicos da Fundação.

3.5. Proteção na parentalidade

Esta dimensão pretende verificar se a entidade tem em conta a proteção da maternidade e da paternidade e o direito de assistência à família, os quais são condição essencial para a promoção de uma relação equilibrada entre vida profissional e vida familiar. Para além disso, também se revela importante analisar as culturas organizacionais, as quais devem ter incorporado valores que não impeçam o exercício destes direitos, bem como incentivos nas políticas da entidade, dirigidos aos pais e às mães e a quem tenha familiares a seu cuidado.

A Fundação considera que o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte dos/as seus/suas trabalhadores/as devem ser respeitados, nos termos legalmente previstos, nomeadamente quanto: dispensa ou falta ao trabalho, flexibilidade de horários e, principalmente, pela abertura para a compreensão da situação pessoal de cada um/a dos/as colaboradores/as.



3.6. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

Esta dimensão encontra-se subdividida em categorias específicas, as quais são enunciadas nas alíneas seguintes.

- a) **Organização do trabalho:** *procura-se verificar se a entidade concede a todos os trabalhadores e trabalhadoras modalidades flexíveis de organização do trabalho, designadamente trabalho a partir de casa, teletrabalho ou trabalho baseado na concretização de objetivo.*

A Fundação cumpre os limites legais máximos diários e semanais, considerando-os como elementos reguladores do equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal. Dentro destes limites, a Fundação concede a possibilidade de um horário de trabalho flexível a todos/as os/as seus/suas trabalhadores/as, bem como a implementação do regime de teletrabalho quando tal seja necessário, solicitado ou exigido.

- b) **Benefícios diretos a trabalhadores/as, bem como aos respetivos familiares:** *procura-se identificar a existência de diversos tipos de medidas destinadas ao equilíbrio trabalho-família que, enquanto benefícios diretos, contribuam para essa conciliação e para o bem-estar de quem trabalha na entidade, bem como aquelas que são dirigidas diretamente a familiares de trabalhadores/as.*

A Fundação proporciona, através da dinamização do Museu do Côa, um conjunto de atividades educativas e multidisciplinares, para os vários níveis de ensino, bem como juntamente com o Centro Ciência Viva, o que permite também uma interação com as escolas e grupos da região.



Além disso, promove igualmente a dinamização de programas de ocupação dos tempos livres, temporalmente desfasados da oferta que já é assegurada pelos municípios da área de influência do Parque Arqueológico do Vale do Côa e ainda a programação de atividades para dias comemorativos, o que permite mobilizar a equipa de trabalhadores/as, incluindo os respetivos familiares.

3.7. Prevenção da prática de assédio no trabalho

Esta dimensão pretende analisar a existência de princípios éticos e de normas que assegurem essa dignidade e que protejam trabalhadores/as em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob a forma verbal, não verbal, física, de índole sexual ou outra.

A Fundação privilegia uma cultura organizacional assente em valores e regras de ética e conduta de não discriminação, qualquer que seja, e não tolerância da prática de qualquer tipo de assédio ou de atos de intimidação, pelo que o cumprimento do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho constitui uma prioridade.



4. Medidas a implementar com vista à promoção da igualdade de género na Fundação Còa Parque

Com base no diagnóstico realizado, foi preparada a implementação na Fundação de algumas medidas adicionais consideradas relevantes no domínio da Igualdade de Género, constituindo um reforço às ações já desenvolvidas nesta instituição.

4.1. Dimensão: Estratégia, Missão e Valores da Entidade

Dimensão	Ações	Medidas	Responsável	Departamentos envolvidos	Indicadores	Meta
Estratégia, Missão e Valores	Assegurar a informação aos/as colaboradores/as sobre os direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação	Divulgar, em local apropriado e acessível, toda a informação relativa aos direitos e deveres dos/as colaboradores/as em matéria de igualdade e não	Conselho Diretivo, Responsável Técnico-científico e Recursos Humanos	Conselho Diretivo, Responsável Técnico-científico e Recursos Humanos	Evidência da implementação e divulgação	Até final de 2024



		discriminação em função do sexo				
	Garantir a implementação do presente Plano, bem como a respetiva monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Cumprir as medidas previstas no presente Plano	Conselho Diretivo, Responsável Técnico científico e Recursos Humanos	Todos os Departamentos	Evidência da definição e seguimento das medidas e ações estabelecidas	Até final de 2024
	Consciencializar os/as colaboradores/as da FCP para a importância da IG	Dar a conhecer internamente os/as colaboradores/as o presente Plano	Conselho Diretivo, Responsável Técnico-científico e Recursos Humanos	Todos os Departamentos	Evidência da divulgação do Plano a toda a Equipa da FCP	Até final de 2024

	Garantir a publicitação externa, demonstrando o compromisso da FCP com a promoção da IG	Dar a conhecer ao exterior o presente Plano	Conselho Diretivo, Responsável Técnico-científico e Recursos Humanos	Conselho Diretivo, Recursos Humanos e Comunicação	Evidência da inclusão do Plano para a IG no <i>site</i> oficial da FCP	Até final de 2024
--	---	---	--	---	--	-------------------



4.2. Dimensão: Igualdade no acesso ao emprego

Dimensão	Ações	Medidas	Responsável	Departamentos envolvidos	Indicadores	Meta
Igualdade no Acesso ao Emprego	Garantir o respeito pelo princípio da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego	Incluir regras de desagregação por sexo nos procedimentos de recrutamento, de acordo com os elementos identificados no CT, bem como a equidade na representação de género nas equipas de seleção	Conselho Diretivo, Responsável Técnico-científico e Recursos Humanos	Conselho Diretivo, Responsável Técnico-científico e Recursos Humanos	Incorporar norma no procedimento de Recrutamento e Seleção	Até final de 2024



4.3. Dimensão: Formação Inicial e Contínua

Dimensão	Ações	Medidas	Responsável	Departamentos envolvidos	Indicadores	Meta
Formação Inicial e Contínua	Assegurar a promoção da igualdade de género, através da implementação, disponibilização e divulgação do presente plano	Incluir no plano de formação da FCP temas de IG que permitam a sensibilização da respetiva equipa para esta temática	Conselho Diretivo, Responsável Técnico-científico e Recursos Humanos	Conselho Diretivo, Responsável Técnico-científico e Recursos Humanos	Evidência de conteúdos promotores da IG nos programas e materiais formativos	Até ao final de 2024



4.4. Dimensão: Proteção na Parentalidade

Dimensão	Ações	Medidas	Responsável	Departamentos envolvidos	Indicadores	Meta
Proteção na Parentalidade	Proteger e promover políticas de parentalidade	Acompanhar o regresso dos/as trabalhadores/as ausentes durante longos períodos por motivos de gozo de licenças de parentalidade assegurar a sua reintegração na equipa, facilitando o acesso a formação, caso seja necessário	Responsável Técnico-científico e Recursos Humanos	Todos os departamentos	Registos de acompanhamento / formação interna	Até ao final de 2024



4.5. Dimensão: Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal

Dimensão	Ações	Medidas	Responsável	Departamentos envolvidos	Indicadores	Meta
Conciliação da Vida Profissional com a Vida Familiar e Pessoal	Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as	Continuar a promover a aprovação dos pedidos de teletrabalho a todos/as os/as trabalhadores/as que o pedirem de forma justificada	Conselho Diretivo, Responsável Técnico-científico e Recursos Humanos	Conselho Diretivo, Responsável Técnico-científico e Recursos Humanos	Evidência destas tomadas de decisão	Até ao final de 2024



4.6. Dimensão: Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho

Dimensão	Ações	Medidas	Responsável	Departamentos envolvidos	Indicadores	Meta
Prevenção da Prática de Assédio no Trabalho	Prevenir e conhecer o assédio no trabalho	Promoção ativa da cultura e práticas de combate ao assédio, discriminação ou intimidação através da realização de ações de formação ou sensibilização, ou com a divulgação de documentos acerca do tema de interesse geral	Conselho Diretivo, Responsável Técnico-científico e Recursos Humanos	Todos os departamentos	Evidência da realização de ações de formação ou sensibilização, ou com a divulgação de documentos	Ações realizadas ou documentos partilhados e disponíveis ao longo de 2022



5. Monitorização e avaliação do Plano

A monitorização e a avaliação do presente Plano constituem etapas fundamentais do respetivo processo de desenvolvimento e implementação, pois permite aferir os progressos realizados e proceder, se necessário, a correções. Neste sentido, importa indicar não só a metodologia a utilizar, assim como os instrumentos.

A monitorização do presente Plano será realizada numa direta articulação entre o Departamento dos Recursos Humanos, o Responsável Técnico-científico e o Conselho Diretivo da Fundação Côa Parque.

Além disso, e em cumprimento das recomendações do CITE, a instituição deve proceder à implementação das medidas previstas no Plano que visam o cumprimento da lei com a maior celeridade possível, devendo ser entendidas como medidas prioritárias, a implementar a curto prazo.

Assim, em relação à periodicidade prevista para a monitorização e avaliação do presente Plano, será considerado o ano de 2024. Ao longo deste período, será também possível fazer os ajustamentos que sejam necessários, bem como preparar novas medidas que proporcionem a concretização dos objetivos visados.