

RECOMENDAÇÃO Nº 53/CITE/2021

Nome da entidade: PARPÚBLICA-Participações Públicas - SGPS, S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da PARPÚBLICA-Participações Públicas - SGPS, S.A.

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 PARPÚBLICA-Participações Públicas - SGPS, S.A.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A PARPÚBLICA, refere no plano para a igualdade a aplicação da matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa. Esta matriz, inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias que permite à empresa certificar-se de que, nas áreas obrigatórias, a saber: 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, estão a ser cumpridos todos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

1.1. Objetivos

Os objetivos do plano para a igualdade da PARPÚBLICA, são:

- Definir uma política de promoção da igualdade de género e não discriminação adequada à natureza e à dimensão da empresa, bem como aos seus impactos previsíveis neste domínio;
- Estabelecer os objetivos estratégicos, nomeadamente através de boas práticas laborais, apoio profissional e de desenvolvimento pessoal, equipamentos, serviços e benefícios, entre outros.
- Garantir o cumprimento, a monitorização e a revisão de objetivos, programas, indicadores e metas nas suas políticas e práticas.

1.2. Componentes de intervenção

De acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo nº 18/2019, de 21 de junho, no plano para a igualdade não estão identificadas as áreas de intervenção em matérias de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente em diversas dimensões da igualdade, nomeadamente: Estratégia, Missão e Valores da empresa; a Igualdade no acesso ao emprego; a Formação inicial e contínua; A Igualdade nas condições de trabalho; a Proteção na parentalidade; a Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a Prevenção da prática de assédio no trabalho. O Plano contempla 9 medidas, não se encontrando definidos os objetivos estratégicos dessas

medidas, os indicadores de resultado, as metas e a equipa responsável pela execução do plano.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é o ano de 2021.

1.4. Acompanhamento e avaliação

O Plano para a Igualdade, contempla um conjunto de medidas, com indicadores de resultado, com metas, com a informação dos recursos humanos e a alocação dos recursos financeiros. O acompanhamento e a monitorização das medidas são assegurados pela PARPÚBLICA, através de inquéritos de satisfação e dos resultados de impacto das medidas, para se atualizar o plano e dar-se conhecimento à Comissão Executiva.

II – Análise Técnica

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

1. De acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo nº 18/2019 de 21 de junho foi produzido “um Guião para o efeito de elaboração dos Planos para a Igualdade anuais”, sendo que, cada entidade deve começar por realizar um diagnóstico interno, tendo como base a Matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada. No Plano para a Igualdade apresentado pela PARPÚBLICA é feita referência à realização do diagnóstico à situação da igualdade de género da empresa, quanto à promoção da igualdade e das necessidades sentidas pelos/as trabalhadores/as.
2. Antes da implementação de um Plano para a Igualdade, é fundamental elaborar um diagnóstico da situação e das práticas da organização ao nível da igualdade de género, com vista à identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos a este respeito, permitindo, assim, uma definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças. Por conseguinte, um diagnóstico constitui uma atividade prévia à elaboração de um Plano para a igualdade propriamente dito, e não uma medida.
3. Na caracterização por categoria profissional da PARPÚBLICA verifica-se que a empresa tem 56% de mulheres e 44% de homens. Nos órgãos sociais, a empresa cumpre a quota de 33, 33% de mulheres e 66,67% de homens, estando conforme a Lei nº 62/2017, 1 de agosto.
4. A metodologia e os instrumentos utilizados para a monitorização do Plano, são elementos essenciais pois permitem os ajustamentos necessários ou o reforço das medidas que assim o exijam. A PARPÚBLICA deverá aplicar a Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, que consta do Guião para a

5. elaboração dos planos para a igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
6. Das 15 medidas, 3 são medidas obrigatórias que visam o cumprimento da legislação em vigor, nas seguintes dimensões: Dimensão igualdade no acesso ao emprego, na Dimensão formação inicial e contínua, na Dimensão de igualdade nas condições do trabalho e na Dimensão prevenção da prática de assédio no trabalho.
7. Por ser um bom exemplo, entendemos destacar uma das medidas, a saber: “o Teletrabalho e o horário flexível”, no âmbito cumprimento da legislação sobre proteção da parentalidade (artº 56º e nº 3 do 166º do Código do Trabalho).

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da PARPÚBLICA:

- O Plano é um documento estratégico para a empresa, recomendando-se que integre informação estruturada sobre o diagnóstico à empresa em matéria de igualdade de género e seus resultados. Assim, o Plano para a Igualdade deve incidir sobre as áreas funcionais da organização, nas quais seja necessário contrariar padrões de discriminatórios de género de um dos sexos. Pelo que, deve basear-se na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, centrar-se nas áreas estratégicas da organização, bem como nas dimensões da igualdade, onde foi considerado estratégico intervir e introduzir mudanças, para promover o equilíbrio de género na organização.

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 o Guião em: http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html

- A PARPÚBLICA aplicou a Matriz de apoio ao diagnóstico e apresentou um conjunto de medidas que refletem a sua preocupação de inverter as situações de assimetria de género.
- A monitorização e a avaliação do Plano para a igualdade, constituem etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, recomenda-se a utilização da segunda matriz do Guião para a monitorização e avaliação do Plano, o qual permite identificar os riscos inerentes à execução de cada medida, bem como os seus procedimentos de atuação, caso tal ocorra em sede de monitorização ou de avaliação.

Lisboa, 25 de fevereiro de 2021

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 25 de fevereiro de 2021, com declaração de voto da CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal, da CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, da CIP – Confederação Empresarial de Portugal e da CTP – Confederação do Turismo de Portugal, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata, tendo as referidas confederações apresentado conjuntamente a declaração de voto que se anexa.