

RECOMENDAÇÃO Nº 52 /CITE/2021

Nome da entidade: Portugal Capital Ventures – Sociedade de Capital de Risco, S.A.

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da Portugal Capital Ventures – Sociedade de Capital de Risco, 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 Portugal Capital Ventures – Sociedade de Capital de Risco, S.A.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A Portugal Capital Ventures, 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 cumpridas em todos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

1.1. Objetivos

A Portugal Capital Ventures, definiu no seu plano os seguintes objetivos:

- Reconhecer o princípio da igualdade como elemento central da estrutura de Portugal Ventures, garantindo que as medidas implementadas e a implementar para assegurarem a igualdade de tratamento e de oportunidades, bem como o direito à igualdade e salvaguardando as diversas dimensões;
- Proceder à análise e revisão das políticas atualmente existentes no âmbito da prossecução da igualdade, pela atualização do diagnóstico interno, tendo como fim a identificação de eventuais áreas em que é necessária a intervenção;
- Planeamento e definição das medidas e ações a realizar e concretizar, para o ano de 2021, em resultado do diagnóstico interno.

1.2. Componentes de intervenção

No plano para a igualdade estão identificadas as seguintes áreas estratégicas de atuação: 1) Igualdade no acesso ao emprego; 2) Igualdade nas condições de trabalho

(Igualdade remuneratória); 3) Proteção da parentalidade e a 4) Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, contemplando 9 medidas, com objetivos estratégicos, indicadores de resultado, metas, recursos humanos e financeiros, identificação da equipa responsável pela implementação das medidas e não apresenta sua calendarização.

1.3. Calendário de execução

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

1.4. Acompanhamento e avaliação

Na Portugal Capital Ventures, o Departamento de Recursos Humanos e o grupo de trabalho interno, são responsáveis pela execução e monitorização do Plano para a Igualdade. A monitorização do plano será realizada de forma contínua, prevendo-se a realização de reuniões de trabalho do grupo de trabalho interno, de seis em seis meses, para o acompanhamento e execução do mesmo.

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.
2. Antes da implementação de um Plano de 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, e não uma medida propriamente dita.
3. No Plano para a Igualdade apresentado pela empresa Portugal Capital Ventures, é mencionado ter sido realizado um diagnóstico com a Matriz de apoio ao diagnóstico na empresa, nos termos no disposto do diploma em vigor, para aferir da situação da empresa quanto à promoção da igualdade e não discriminação entre mulheres e de homens e bem assim das necessidades sentidas.
4. Quanto à caracterização por categoria profissional da empresa, informa-se que na direção existem 55% de mulheres. No conselho de administração, existem 3 lugares, 2 dos quais são representados por homens e o outro não tem representação, por

estar vago. Nas restantes categorias profissionais, verifica-se no mapa pessoal, a representação de 21 mulheres e 15 homens.

5. A metodologia e os instrumentos utilizados para a monitorização do Plano, são elementos essenciais, pois permitem os ajustamentos necessários para alterar ou para reforçar as medidas que assim o exijam. A empresa Portugal Capital Ventures, deverá aplicar a Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, a qual consta do Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
6. Das 9 medidas, 4 são de 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.*

Realça-se a medida sobre a “Revisão do Código de Conduta, que prevê os procedimentos de Boa conduta para a prevenção e o combate ao assédio no trabalho” (art.º 29.º do Código do Trabalho e a Lei nº 73/2017, de 16 de agosto).

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa Portugal Capital Ventures:

- 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 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, bem como, 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.

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/quiao_planos_para_a_igualdade.html.

- As medidas contempladas no Plano para a Igualdade devem ser operacionais, mensuráveis e carecem de requisitos essenciais, tais como: objetivo(s), medida(s), a equipa responsável pela implementação, a calendarização e os indicadores de resultados, devendo igualmente incluir o orçamento para cada medida, bem como as metas a alcançar que correspondam às necessidades identificadas do respetivo diagnóstico.

- A Portugal Capital Ventures, apresentou no seu plano a informação sobre as áreas estratégicas e os domínios da igualdade de género e identificou as metas a calendarização das ações. Todavia, não apresentou os indicadores de resultado e não separou as medidas dos objetivos estratégicos, o que não permite aferir o que são objetivos e o que são medidas. Recomenda-se, assim, uma reestruturação do Plano para a Igualdade, conforme a Matriz do Guião, do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.
- 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, a 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.
- Verifica-se no Plano uma confusão entre o conceito de Género e o conceito de Sexo, por isso, relembra-se que os dados estatísticos são desagregados por sexo e não por género. A terminologia a usar é sempre “Sexo”, referindo-se a “Sexo Masculino” (relativo aos homens)” e “Sexo Feminino” (relativo a mulheres) e não a palavra “género”.

Face ao exposto, muito se agradece informação pertinente sobre o que V.Ex.^a. entendam por conveniente.

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.