

## RECOMENDAÇÃO Nº 48 /CITE/2021

**Nome da entidade:** TAGUSPARK – Sociedade de Promoção e Desenvolvimento do Parque de Ciência e Tecnologia da área de Lisboa, SA.

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade da TAGUSPARK – Sociedade de Promoção e Desenvolvimento do Parque de Ciência e Tecnologia da área de Lisboa, SA.

### **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 TAGUSPARK – Sociedade de Promoção e Desenvolvimento do Parque de Ciência e Tecnologia da área de Lisboa, SA.

## **I. Caracterização do Plano para a Igualdade**

### **1. Diagnóstico**

A TAGUSPARK, refere no seu plano a aplicação do guião de autodiagnóstico do projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas, para proceder ao diagnóstico da situação da igualdade de género na empresa. Informa-se que a empresa não aplicou a Matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa, conforme a legislação em vigor. Esta matriz, inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias que permite a 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. Objetivo**

O plano da TAGUSPARK, tem como objetivo a criação uma política de relações indistintas entre homens e mulheres, que se orienta pelo princípio da igualdade e da indiferenciação dos seus trabalhadores/as, independentemente do seu sexo.

#### **1.2. Componentes de intervenção**

No Plano para a Igualdade estão identificadas as cinco áreas estratégicas e domínios de atuação: 1) Igualdade no acesso ao emprego; 2) Igualdade nas condições de trabalho; 3) Proteção da parentalidade; 4) Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a 5) Prevenção da prática de assédio no trabalho. Este plano contempla 13 medidas, nas dimensões da igualdade acima mencionadas, com objetivos estratégicos, medidas, metas, a calendarização, responsável(eis) pela implementação das medidas e não apresenta os indicadores de resultado para medida, nem o seu orçamento.

### 1.3. Calendário de execução

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

### 1.4. Acompanhamento e avaliação

Na empresa TAGUSPARK, o Conselho de Administração é responsável pela implementação e a monitorização do Plano para a Igualdade de 2021.

## 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 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 a uma medida propriamente dita.
3. No Plano para a Igualdade apresentado pela TAGUSPARK, é mencionado ter sido realizado um diagnóstico com o guião de autodiagnóstico do projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas, todavia, este instrumento encontra-se desatualizado, recomendando-se a aplicação da Matriz de apoio ao diagnóstico na empresa, e a segunda Matriz de apoio à monitorização da execução do plano, nos termos do disposto no diploma em vigor, com vista à promoção da igualdade e não discriminação entre mulheres e de homens.
4. Na caracterização por categoria profissional da empresa, verifica-se que nos órgãos sociais, há maioritariamente homens quer nos cargos executivos, quer nos não executivos: O Presidente é um homem, no Conselho de Administração, constituído por 8 lugares, 2 são de mulheres, na Mesa Assembleia Geral, constituído por 3 lugares, 2 são de mulheres, no Conselho Fiscal, constituído por 4 lugares, 1 é de uma mulher e na Comissão Remunerações, constituído por 3 lugares, 2 são de mulheres, logo existe um desequilíbrio de género na representação entre mulheres e homens.

5. A metodologia e os instrumentos a utilizados para a monitorização do Plano, são elementos essenciais pois permitem os ajustamentos necessários ou para reforçar as medidas que assim o exijam. A empresa TAGUSPARK, deverá aplicar a segunda Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, que 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 13 medidas, 5 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 “Criação de um registo de reclamações/queixas efetuadas pelos(as) trabalhadores(as) no âmbito da remuneração ou promoção, alegando fatores de discriminação em função do sexo” (art.º 31.º do Código do Trabalho).

### III – Recomendações:

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

- 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 a promoção do equilíbrio entre mulheres e homens na empresa.

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](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 TAGUSPARK, apresentou no seu plano a informação sobre as áreas estratégicas e os domínios da igualdade de género, contemplando os objetivos estratégicos, as medidas, as metas, a calendarização, responsável(eis) pela implementação das

medidas, todavia, não apresentou os indicadores de resultado para cada medida e nem o respetivo orçamento. Recomenda-se, por essa razão, uma reestruturação

do seu 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.<sup>a</sup>. 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.**