

RECOMENDAÇÃO N.º 27/CITE/2024

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da empresa **Parvalorem, S.A.**

Nome da entidade: **Parvalorem, S.A.**

I – 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 **Parvalorem, S.A.**

II – CARACTERIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

O Plano para a Igualdade da empresa **Parvalorem, S.A.** correspondente ao ano 2025 e surge na sequência da legislação em vigor.

2.1. Diagnóstico

A empresa **Parvalorem, S.A.** efetuou o autodiagnóstico com base na Matriz de apoio ao diagnóstico, tendo por base o Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, elaborada nos termos do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, e do Guião para a elaboração dos Planos para a Igualdade.

Na caracterização dos recursos humanos da organização foram apresentados os seguintes dados: os dados desagregados por sexo, a faixa etária, as habilitações académicas, a formação profissional, os grupos profissionais, os cargos de chefia, a retribuição mensal e as promoções por mérito. A empresa tem no seu mapa de pessoal trinta e seis trabalhadoras e cinquenta e quatro trabalhadores.

A empresa apresenta uma representatividade de mulheres e homens nos órgãos sociais, de acordo com o n.º 1 do art.º 4º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

A empresa elaborou, em 2018, um Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no trabalho estabelecendo em documento a salvaguarda dos princípios éticos e normas de conduta pessoal, designadamente no respeito pela não discriminação, igualdade de tratamento, a

conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

O Plano seguiu as orientações e a metodologia definidas no Guião produzido pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Foi utilizada a Matriz de apoio à monitorização da execução do Plano para a Igualdade contemplado medidas de continuidade de 2024 e propostas novas medidas para o ano de 2025.

2.2. Objetivo

A empresa **Parvalorem, S.A.** tem como objetivo a promoção de uma política de igualdade entre mulheres e homens, implementa medidas de continuidade e outras novas e faz regularmente a monitorização e avaliação.

2.3 Componentes de intervenção

O Plano para a Igualdade encontra-se estruturado nas seguintes dimensões da igualdade de género, que integram o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho:

- Estratégia, missão e valores da empresa;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Igualdade nas condições de trabalho;
- Proteção na parentalidade;
- Conciliação entre a vida profissional com a vida familiar e pessoal;

O Plano contempla objetivos e sete medidas para promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, consagrando os princípios e valores inerentes a todas as dimensões da igualdade de género.

2.3. Calendário de execução

As medidas estão calendarizadas para o ano de 2025.

2.4. Acompanhamento e avaliação

A empresa **Parvalorem, S.A.** refere que assume o compromisso de acompanhar uma Política de promoção da Igualdade de género.

Informa-se que o acompanhamento e avaliação das medidas é da responsabilidade do comité para a igualdade, com o intuito de observar ao longo de todo o processo de implementação e verificar o cumprimento das mesmas, para se alcançar os resultados pretendidos.

III – ANÁLISE TÉCNICA

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

- A empresa **Parvalorem, S.A**, realizou o autodiagnóstico de Igualdade de Género e utilizou os seus resultados como input para a elaboração do Plano de Igualdade de Género de 2025.
- O Plano está construído em termos de: os objetivos, as medidas, os departamentos responsáveis e os departamentos envolvidos, indicadores de resultado, as metas, o orçamento para cada medida e a calendarização.

III – RECOMENDAÇÕES

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da empresa Parvalorem, S.A:

- Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, está disponível no website da CITE um Guião de apoio à 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.
- De acordo com a legislação acima referida, a CITE, desenvolveu um Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, com o objetivo de facilitar a elaboração do Plano para a Igualdade anual. O referido Portal servirá, igualmente, de guia e orientação às entidades/empresas para elaborarem os respetivos planos para a igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor, que poderá aceder através do link: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>;
- Recomenda-se que haja a definição do orçamento (em espécie ou com verbas) nas medidas a implementar no Plano para a Igualdade.
- Recomenda-se que sejam estabelecidos mecanismos de informação e consulta a trabalhadores e trabalhadoras, ou às suas estruturas representativas, relativamente a questões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular.
- Informa-se que a CITE se encontra disponível para eventuais esclarecimentos e/ou apoio na utilização do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, através do e-mail: planosigualdade@cite.pt, bem como no apoio às entidades/empresas na elaboração do plano para a igualdade, através de formação nos Laboratórios de Igualdade,

presencialmente e a distância.

- Estas recomendações são fundamentais para que se possa avaliar a evolução das atividades, permitindo detetar desvios e implementar as medidas que se querem concretizar com o Plano para a Igualdade de 2025.

Lisboa, 11 de dezembro de 2024

Aprovada por maioria dos membros da CITE, em 30 de dezembro de 2024, com declaração de voto 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.

MDC/MRF