

PARPÚBLICA

PARTICIPAÇÕES PÚBLICAS (SGPS) S.A.

PLANO PARA A IGUALDADE 2021

Novembro 2020

Índice

1.	Enquadramento	3
1.1	Legislação aplicável.....	4
1.2	A PARPÚBLICA – Missão e Valores	7
1.3	Estrutura orgânica da holding.....	8
2.	Caracterização dos Recursos Humanos.....	9
3.	Síntese Global dos Resultados do Diagnóstico	11
4.	Igualdade na PARPÚBLICA	13
4.1	Recrutamento e Seleção de Pessoal	13
4.2	Investimento no capital humano	13
4.3	Remunerações e gestão de carreiras.....	14
4.4	Diálogo social e participação de colaboradores e colaboradoras e/ou as suas organizações representativas	14
4.5	Dignidade de mulheres e homens no local de trabalho	15
4.6	Informação, Comunicação e Imagem	15
4.7	Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	15
4.8	Proteção na maternidade, paternidade e assistência à família	16
5.	Avaliação, Acompanhamento e Revisão	16
	Plano para a Igualdade - Medidas para 2021.....	21

1. Enquadramento

A promoção da igualdade de género constitui um dos princípios defendidos pelo Estado Português, encontrando-se inscrita com lugar de relevo no elenco de valores fundamentais previstos na Constituição da República Portuguesa e resultando ainda de um conjunto alargado de instrumentos de Direito Internacional Público aos quais o Estado Português se vinculou. Desta forma, é reforçado o compromisso para com a remoção das barreiras que ainda impeçam uma efetiva igualdade de oportunidades entre mulheres e homens nos diferentes domínios da vida pública em Portugal.

Com vista a estabelecer uma estratégia de melhoria das relações entre homens e mulheres, nomeadamente em ambiente de trabalho, os planos para a igualdade são instrumentos de política global ao serviço das empresas, fixando metas a curto, médio e longo prazo, assim como os objetivos a cumprir para uma melhor utilização dos seus recursos. Para tal, há que assegurar um profundo conhecimento dos recursos mobilizáveis e as melhores práticas para atingir esses mesmos objetivos. O estabelecimento de um plano para a igualdade tem como base primordial a existência de um consenso em torno da necessidade de introduzir mudanças, de realizar um diagnóstico e de identificar os obstáculos e os fatores facilitadores da promoção da igualdade.

Nos termos do nº.1, do artigo 7º da Lei nº 62/2017, de 1 de agosto, “as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas na bolsa devem elaborar anualmente planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, devendo publicá-los no respetivo sítio da internet. As empresas, nomeadamente as do setor empresarial do Estado, deverão assumir compromissos em matéria de igualdade de género, designadamente nos seus valores e princípios a todos os níveis da empresa, evidenciando o seu compromisso com a definição, desenvolvimento e melhoria contínua de políticas e práticas neste domínio, designadamente:

- definindo 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;

- estabelecendo objetivos estratégicos, nomeadamente através de boas práticas laborais, apoio profissional e de desenvolvimento pessoal, equipamentos, serviços e benefícios, entre outros.
- garantindo o cumprimento, a monitorização e a revisão de objetivos, programas, indicadores e metas nas suas políticas e práticas.

É neste sentido elaborado o presente Plano que constitui uma análise da situação atual na PARPÚBLICA.

1.1 Legislação aplicável

- **Constituição da República Portuguesa**

A igualdade entre homens e mulheres constitui um aspeto essencial da dignidade da pessoa humana. A alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, estabelece como tarefas fundamentais do Estado: *“Promover a igualdade entre homens e mulheres”*.

O princípio da igualdade está, da mesma forma, previsto no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, que expressa o seguinte:

- “1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.”

- **O Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro,**

Que aprova o regime jurídico do setor público empresarial, prevê, no seu artigo 49.º, o seguinte:

“As empresas públicas devem prosseguir objetivos de responsabilidade social e ambiental, a proteção dos consumidores, o investimento na valorização profissional, a promoção da igualdade e da não discriminação, a proteção do ambiente e o respeito por princípios de legalidade e ética empresarial.”

Da mesma forma, o artigo 50.º daquele diploma postula que:

“1 - As empresas públicas implementam políticas de recursos humanos orientadas para a valorização do indivíduo, para o fortalecimento da motivação e para o estímulo do aumento da produtividade, tratando com respeito e integridade os seus trabalhadores e contribuindo ativamente para a sua valorização profissional.

2 - As empresas públicas adotam planos de igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar discriminações e a permitir a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.”

- **O Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março,**

Decorridos mais de 30 anos desde a criação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) com o objetivo de promover e garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho e emprego entre homens e mulheres, competência posteriormente alargada à Administração Pública e aos trabalhadores ao seu serviço, a missão da CITE foi ampliada, por este diploma, à promoção da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no terceiro setor.

Mantidas as atribuições necessárias à concretização da sua missão e, bem assim, quanto à independência da CITE enquanto garante da igualdade no trabalho e no emprego, clarificadas aquando da transposição da Diretiva n.º [2002/73/CE](#), do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de setembro, o presente diploma mantém a atribuição de personalidade jurídica à CITE e, em consequência, a capacidade judiciária, habilitando-a ao acompanhamento de vítimas de discriminação em razão do sexo no acesso e na manutenção do trabalho, no emprego e formação profissional, como também de pessoas prejudicadas por motivo de violação das normas relativas aos direitos de parentalidade.

Na presente orgânica são ainda mantidas as competências da CITE enquanto entidade promotora do diálogo social para as questões da igualdade entre homens e mulheres em contexto laboral.

Considerando que a negociação coletiva é um instrumento complementar da regulamentação legal na promoção e reforço da igualdade de género, compete, pois, à CITE, em articulação com os parceiros sociais, criar as condições necessárias para valorizar os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho na perspetiva das

vantagens acrescidas que podem representar em termos de flexibilidade, compromisso e participação.

Por conseguinte, permanece na CITE a competência para apreciar de forma fundamentada a legalidade de disposições em matéria laboral, no que se refere à sua conformidade com as exigências de respeito pela igualdade e proibição da discriminação nos termos consagrados no Código do Trabalho.

- **Código de Processo do Trabalho- Notas e normas sobre despedimento e igualdade e não discriminação**

- **Lei nº 73/2017, de 16 de agosto**

Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.

- **Lei n.º 55/2017, de 17 de julho**

Alarga o âmbito da ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho e os mecanismos processuais de combate à ocultação de relações de trabalho subordinado, procedendo à segunda alteração à Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.

- **A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto,**

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.

- Nos termos previstos nos artigos 10.º e 11.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, foi publicado o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que a regulamenta. **O Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho,**

Como atrás referido, este diploma veio regulamentar a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, determinando:

- os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa;
- os termos da articulação de competências entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e
- a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n. 1 e 2 do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

1.2 A PARPÚBLICA – Missão e Valores

A PARPÚBLICA – Participações Públicas (SGPS), S.A., foi criada através do Decreto-Lei n.º 209/2000, de 2 de setembro, com a natureza de sociedade gestora de participações sociais, sendo uma empresa de capitais exclusivamente públicos, criada em sequência da reestruturação da PARTEST, Participações do Estado (SGPS), SA.

De acordo com aquele diploma, que também aprovou os Estatutos da Sociedade, a PARPÚBLICA tem como objeto social a gestão de participações sociais públicas que integram o seu património, bem como a gestão através de empresas suas participadas de objeto especializado, de património imobiliário público.

Por outro lado, o referido diploma, atribui à PARPÚBLICA a responsabilidade da implementação do programa de reprivatizações definido pelo Governo, intervindo no desenvolvimento de processos de privatização tanto no quadro da Lei n.º 11/90, de 5 de abril, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 50/2011, de 13 de setembro (Lei-Quadro das Privatizações), como no âmbito da Lei n.º 71/88, de 24 de maio, que estabelece o regime de alienação das participações do sector público.

Para além disso, estão legalmente cometidas à PARPÚBLICA funções especiais no âmbito do Sector Empresarial do Estado, incluindo designadamente, as funções de liquidatária em empresas dissolvidas pelo Estado, podendo ainda ser incumbida de acompanhar as empresas privadas encarregadas da gestão de serviços de interesse

económico geral, por força da concessão ou da atribuição de direitos especiais ou exclusivos.

Paralelamente, a PARPÚBLICA assegura a prestação de apoio técnico complementar ao Ministério das Finanças.

A PARPÚBLICA, enquanto holding do Grupo PARPÚBLICA, detém participações maioritárias por segmentos de negócio a saber:

- Gestão do Ciclo Urbano da Água;
- Produção de Moedas, Publicações e Produtos de segurança;
- Mercados Abastecedores;
- Exploração Agrícola, Pecuária e Florestal;
- Gestão e Promoção Imobiliária e
- Outros segmentos

A atividade da PARPÚBLICA orienta-se pelo triplo objetivo de maximizar o encaixe financeiro para o Estado com a venda de ativos, preservar e incrementar a manutenção dos rácios financeiros em termos adequados à natureza e liquidez dos ativos em carteira, de modo a garantir a sua sustentabilidade e potenciar a capacidade de criação de valor das várias empresas que integram o universo PARPÚBLICA.

1.3 Estrutura orgânica da holding

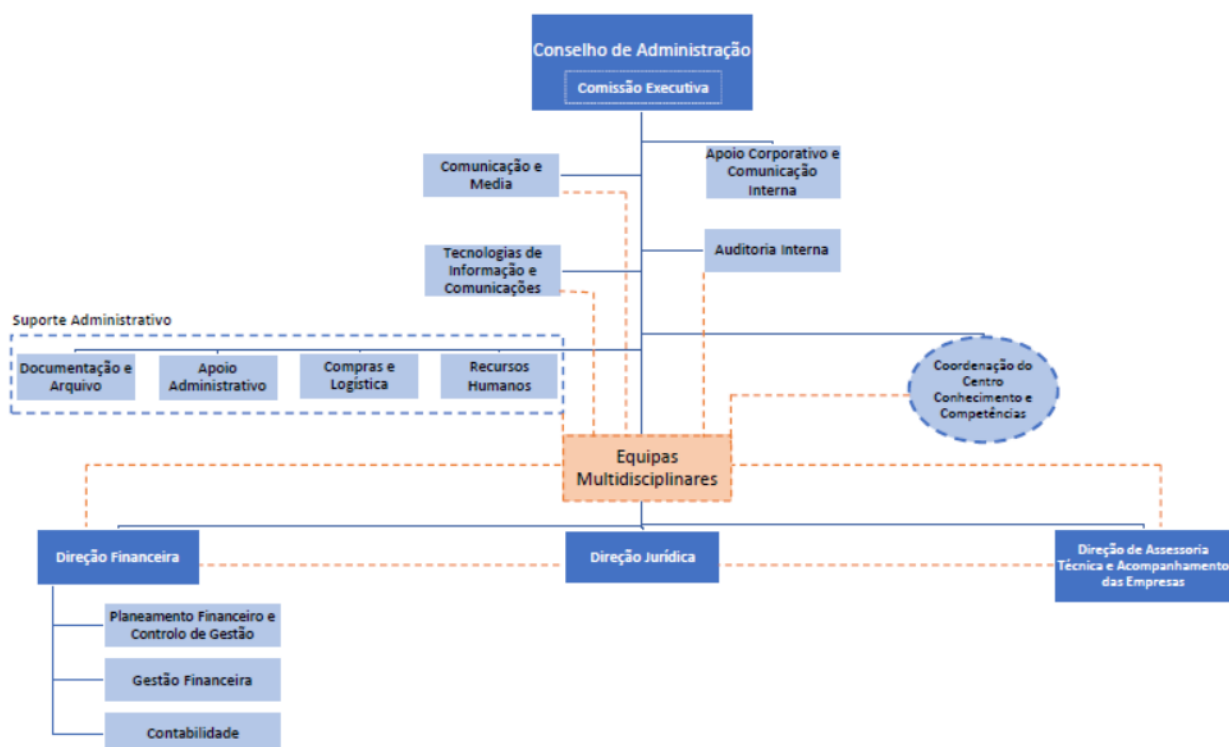
A atual estrutura de organização foi concebida com o objetivo de dar resposta à atividade principal da PARPÚBLICA, o acompanhamento das empresas suas participadas, bem como para prestar apoio ao Ministério das Finanças no acompanhamento do Setor Público Empresarial, sempre com o objetivo de, na defesa do interesse público, assegurando uma gestão proativa e eficiente dos recursos que lhe estão afetos.

O atual modelo de estrutura orgânica, procura promover dinâmicas colaborativas transversais e abordagens pluridisciplinares, nomeadamente tendo em vista assegurar uma resposta adequada no âmbito das responsabilidades atribuídas à PARPÚBLICA.

Em traços gerais, a estrutura orgânica compreende duas grandes áreas: (i) uma que integra as unidades de suporte (serviços partilhados e corporativos, incluindo a as áreas de compras e logística, apoio corporativo e comunicação interna, auditoria interna,

recursos humanos, apoio administrativo e Tecnologias de Informação e Comunicação), de valor acrescentado não só interno como externo ao Grupo, e (ii) outra que engloba a Direção Financeira, bem como as áreas Jurídica e de Assessoria Técnica de Acompanhamento das Empresas, de natureza inorgânica matricial.

Em consolidação, encontra-se o Centro de Conhecimento e Competências, de natureza inorgânica, e funcionando com base em equipas multidisciplinares, integradas por colaboradores afetos às diversas áreas operacionais

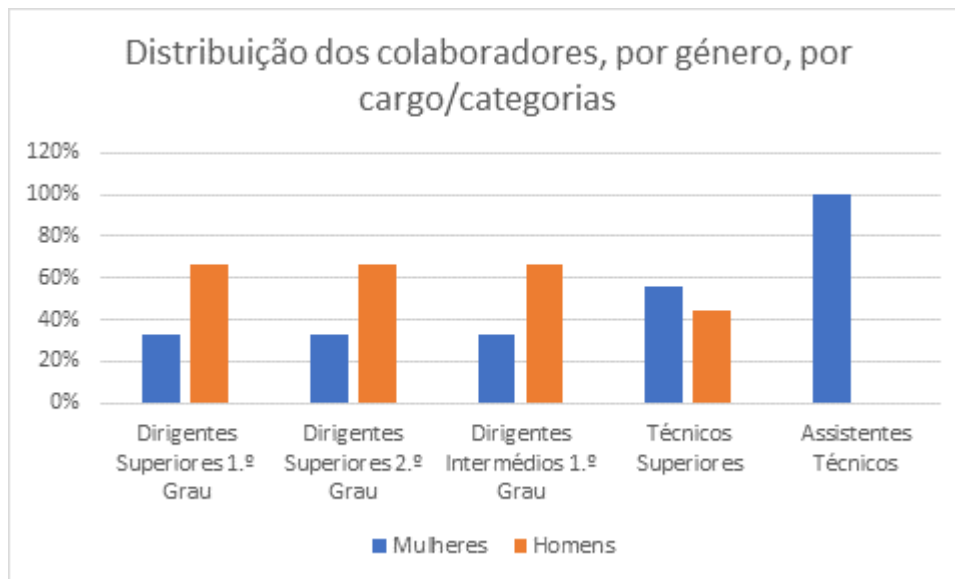


2. Caracterização dos Recursos Humanos

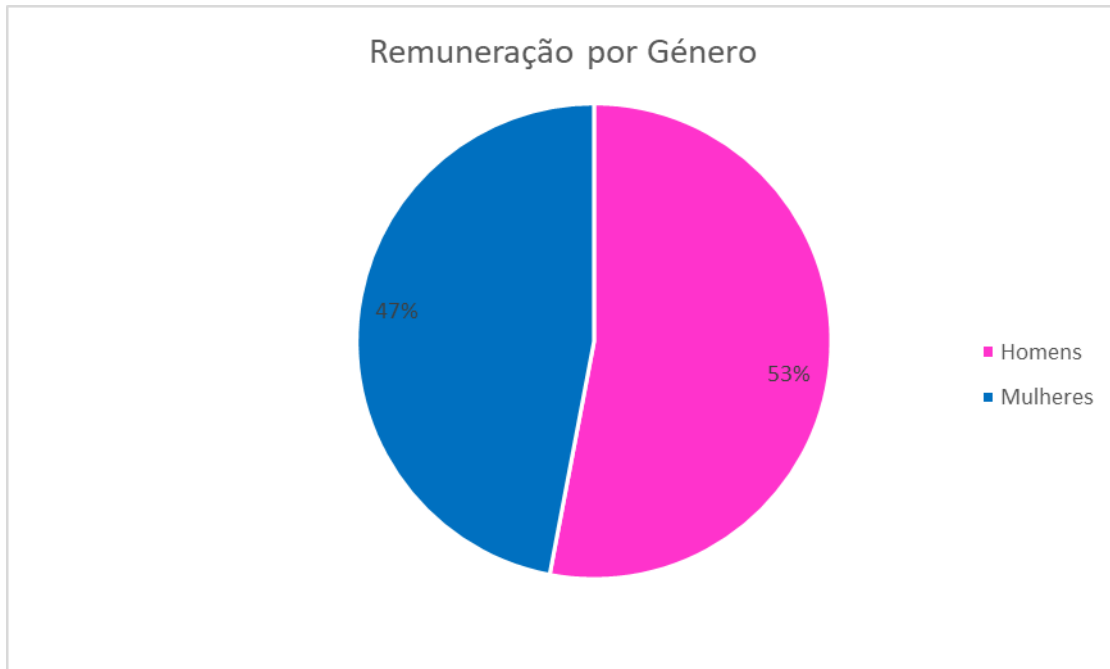
A PARPÚBLICA detém, aquando da elaboração do presente plano, 39 colaboradores, sendo 56% do género feminino e 44% dos do género masculino. De salientar que destes 39 colaboradores, estão incluídos seis membros dos Órgãos Sociais, dos quais 33,33% são do género feminino, cumprindo desta forma com o n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto.

Em relação aos restantes colaboradores, fazendo a correspondência com os cargos/categorias da Administração Pública, verifica-se o seguinte:

- Nos cargos de Dirigente Intermédio de 1.º Grau, também se verifica a representação mínima definida pela lei, com 33,33% do género feminino e 66,67% do género masculino;
- Quanto aos técnicos superiores, observa-se que 56% são do género feminino e 44% do género masculino;
- Atualmente, apenas temos assistentes técnicos do género feminino.



No universo da PARPÚBLICA (33 colaboradores, sem considerar os Órgãos Sociais), verifica-se que a população feminina tem uma maior expressão, assumindo 60% dos colaboradores. No entanto, essa representatividade não se observa nas remunerações auferidas, pois a percentagem da remuneração auferida pelo género feminino é inferior à percentagem da remuneração auferida pelo género masculino.



3. Síntese Global dos Resultados do Diagnóstico

O diagnóstico sobre a situação atual da empresa em matéria de igualdade, assim como a elaboração deste plano, foi realizado por um grupo de trabalho representativo de várias áreas da empresa.

O mesmo diagnóstico foi feito com base na perceção existente sobre o posicionamento da PARPÚBLICA em matéria de igualdade, nas várias medidas que se encontram em vigor, assim como a intervenção, cada vez mais ativa da empresa sobre esta temática. Prova disso é a adesão ao iGEN, concretizada em janeiro de 2020 e a adesão à Aliança ODS em 2019.

As diferentes questões da matriz de diagnóstico encontram-se em anexo a este documento.

De um modo geral, podemos afirmar que a empresa encara de forma igual os homens e as mulheres em diversos aspetos:

- Considera o exercício dos direitos da parentalidade, incluindo o período das licenças;
- Estabelece acordos com vista à prestação de serviços com condições especiais nas áreas da saúde, desporto e restauração extensíveis ao agregado familiar;

- Tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar;
- Estimula a cooperação e incentiva a participação dos colaboradores em iniciativas de responsabilidade social, respeitando as diversas opiniões;
- Valoriza o bem-estar de todos os seus colaboradores, investindo em boas condições de trabalho, respeitando os direitos e igualdade, promovendo a valorização pessoal e profissional, estimulando a frequência de formação e o desenvolvimento de competências;
- Flexibiliza horários e meios de trabalho de acordo com as necessidades e objetivos da organização, de forma a permitir a conciliação entre a vida pessoal e profissional dos colaboradores;
- Promove ainda diversas iniciativas com vista à promoção do bem-estar e da melhoria do clima organizacional;
- Possibilita, em contexto de pandemia e outros motivos fundamentados, a realização do trabalho em modo remoto (teletrabalho).

Este diagnóstico permite ainda concluir que o Plano para a Igualdade tem de ir mais além e estabelecer medidas adicionais nomeadamente:

- Incentivar os colaboradores e colaboradoras a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade;
- Avaliar a satisfação dos colaboradores e colaboradoras, tendo em conta os aspetos da igualdade de género, da conciliação entre a vida profissional, familiar, pessoal incluindo a proteção da parentalidade;
- Divulgar em local apropriado e acessível, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo;
- Continuar a promover iniciativas que fomentem a melhoria do clima organizacional e consequente bem-estar pessoal e no local de trabalho;
- Procurar estabelecer outras parcerias de serviços que se revelem facilitadoras da gestão diária de toda a comunidade PARPÚBLICA;
- Elaborar um Código de Prevenção do Assédio que traduza os procedimentos necessários em caso de ocorrência de comportamentos que revelem qualquer tipo de assédio ou comportamento atentatório à igualdade de género, no trabalho.

4. Igualdade na PARPÚBLICA

4.1 Recrutamento e Seleção de Pessoal

A PARPÚBLICA, como empresa inserida no sector empresarial do Estado e obedecendo às regras de contratação deste sector, está condicionada no que respeita ao seu plano de admissões.

No entanto, tal não invalida que, sempre que a PARPÚBLICA recruta um colaborador ou colaboradora para os seus quadros, tenha presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género. Em todos os processos de seleção e contratação de pessoal não existem referências ao género como critério de escolha, nem linguagem suscetível de considerada discriminatória. Os princípios que orientam a política de contratação da PARPÚBLICA baseiam-se na adequação do perfil técnico e das competências dos candidatos e candidatas às funções a desempenhar.

A seleção e recrutamento de pessoal é um processo conduzido pela área dos Recursos Humanos, em estreita colaboração com a Comissão Executiva da Empresa.

4.2 Investimento no capital humano

Como é referido no seu Código de Ética, a PARPÚBLICA segue uma política de recursos humanos orientada para a valorização e qualificação pessoal, para o fortalecimento da motivação e para o estímulo do aumento da produtividade. Os colaboradores e colaboradoras são tratados com respeito e integridade e a empresa está empenhada em contribuir ativamente para a sua valorização profissional.

Desta forma, a PARPÚBLICA considera dever promover o aperfeiçoamento pessoal e profissional dos seus quadros, incentivando-os para que desenvolvam e atualizem de forma contínua os seus conhecimentos e competências e tirem adequado proveito das ações de formação proporcionadas pela Empresa.

Os titulares dos órgãos sociais e todas as pessoas que trabalham na Empresa respeitam, cultivam e incentivam os valores da PARPÚBLICA, promovendo a cooperação e a responsabilidade individual, e promovendo a diversidade sem discriminação.

A PARPÚBLICA desenvolve esforços para poder proporcionar aos titulares dos seus órgãos sociais, e aos colaboradores e colaboradoras, elevados níveis de satisfação e realização profissional, garantindo um ambiente de trabalho seguro e colaborativo. Nesse esforço coletivo, a empresa prossegue uma efetiva igualdade de tratamento e de

oportunidades entre homens e mulheres, eliminando discriminações e permitindo a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

4.3 Remunerações e gestão de carreiras

A PARPÚBLICA tem em curso – com apoio especializado externo – a elaboração de um Regime de Gestão de Carreiras, tendo por base as funções existentes, definindo a progressão profissional dos colaboradores e colaboradoras e respetivas bandas salariais, tendo inerente o princípio de igualdade, independentemente do género.

Paralelamente, a PARPÚBLICA tem promovido um sistema de avaliação de desempenho, dos seus colaboradores e colaboradoras, com base na avaliação de competências e comportamentos. Esta avaliação tem níveis padrão definidos correspondentes aos comportamentos esperados, servindo assim de guia e orientação para os avaliadores. Tem, ainda, como pretensão complementar este sistema com a inclusão de Objetivos com novos indicadores, para que a avaliação global dos colaboradores e colaboradoras seja completa. seja o mais objetiva possível.

Estes dois instrumentos permitem uma gestão cada vez mais adequada dos Recursos Humanos da PARPÚBLICA.

4.4 Diálogo social e participação de colaboradores e colaboradoras e/ou as suas organizações representativas

A PARPÚBLICA reconhece a importância da comunicação interna e o seu contributo para a melhoria do clima organizacional e reforço da cultura da empresa, promovendo assim melhores condições para os colaboradores e colaboradoras alcançarem os seus objetivos profissionais.

Neste sentido, encontra-se espelhado no seu organograma a área da Comunicação Interna, responsável pela uniformização da imagem corporativa, dinamização de várias ações que promovem o relacionamento entre colaboradores e que fomentem a melhoria continuada do clima organizacional, bem como apoiar o desenvolvimento de projetos de Responsabilidade Social.

4.5 Dignidade de mulheres e homens no local de trabalho

Sobre esta matéria, a posição da PARPÚBLICA encontra-se consubstanciada no seu Código de Ética, um documento que elenca, entre outros, os princípios de ética e as normas de conduta profissional. Para além desses princípios, a PARPÚBLICA não possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, nem procedimentos formais ou específicos que permitam a efetiva apresentação de queixas ou reparação de danos decorrentes de eventuais violações do respeito devido. A área de Recursos Humanos, contudo, dentro das suas competências, apoia e acompanha todas as situações que eventualmente possam surgir sobre esta matéria. Está ainda em curso a elaboração de um Código de Prevenção de Assédio, quer ao nível de comportamentos atentatórios da dignidade de género quer ao nível de assédio sexual, prevendo-se a conclusão do documento ainda em 2020.

4.6 Informação, Comunicação e Imagem

A comunicação, interna ou externa, da empresa, tem a preocupação de não utilizar formas de linguagem consideradas discriminatórias e estereotipadas, nomeadamente em função do género, procurando sempre usar linguagem neutra e inclusiva.

De referir ainda que a empresa possui a área da Comunicação e Media, com a responsabilidade da comunicação externa e também da monitorização dos conteúdos disponibilizados no site (informação institucional e notícias sobre o Grupo) e desde o início de 2020 decidiu-se destacar e reforçar as atribuições da Comunicação Interna, considerando ser um pilar fundamental para o desenvolvimento e fortalecimento da cultura organizacional, da melhoria das relações internas e do clima organizacional.

4.7 Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

A conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar é uma condição fundamental para que colaboradores e colaboradoras se sintam dedicados/as, empenhados/as e dispostos/as a levar a cabo a missão e os objetivos da PARPÚBLICA. A empresa está plenamente consciente da importância deste princípio e tem desenvolvido algumas medidas neste sentido, como por exemplo a possibilidade do colaborador ou colaboradora

flexibilizar o seu horário de trabalho ou até mesmo efetuar, ocasionalmente trabalho a partir de casa.

Em 2020, devido às contingências provocadas pela pandemia e centrando as suas preocupações no bem-estar e saúde de quem trabalha na empresa, a PARPÚBLICA implementou o teletrabalho de forma integral durante dois meses e meio, a que se seguiu a retoma parcial do trabalho presencial efetuado em regime rotativo de equipas espelho e contemplando várias medidas de higiene segurança, para prevenção da Covid 19.

Foram tidas em conta todas as situações de colaboradoras e colaboradores que por motivos de saúde, de assistência à família ou outros, tiveram de manter o teletrabalho de forma mais permanente.

Atualmente, e de forma a cumprir com as alterações legislativas entretanto verificadas devido ao agravamento da pandemia, foi novamente implementado o teletrabalho de forma integral.

4.8 Proteção na maternidade, paternidade e assistência à família

A PARPÚBLICA cumpre toda a legislação existente no que respeita a licenças de parentalidade ou de assistência à família (descendentes e ascendentes) e encara de igual modo o exercício dos direitos de pais e mães na assistência aos seus filhos, quer em situações de doença, quer no acompanhamento do seu percurso escolar.

A PARPÚBLICA disponibiliza, igualmente, a todos os seus funcionários e funcionárias um seguro de saúde, através de um protocolo com uma seguradora, o qual é extensível aos respetivos cônjuges e filhos.

Com vista a melhorar a sua atuação neste domínio, a empresa estará atenta a todas as oportunidades que possam surgir na oferta de outros acordos ou protocolos como alguns já efetuados com estabelecimentos de restauração, farmácia e ginásio.

5. Avaliação, Acompanhamento e Revisão

A elaboração do presente Plano inspirou-se nas questões de diagnóstico disponibilizadas pela CITE, possibilitando à PARPÚBLICA o desenvolvimento contínuo das práticas para a

PARPÚBLICA

PARTICIPAÇÕES PÚBLICAS (SGPS) S.A.

promoção da igualdade de género e não discriminação corrigindo, assim, de forma gradual, situações identificadas passíveis de melhoria.

Anualmente será promovida a avaliação da situação da PARPÚBLICA em matéria de igualdade de género através da realização de inquéritos de satisfação e, face à análise dos resultados obtidos, será, sempre que necessário promovida a atualização do presente plano que será de novo submetido para aprovação pela Comissão Executiva.

PLANO PARA A IGUALDADE – MEDIDAS PARA 2021

Dimensão	Objetivos	Medidas/Ações	Responsabilidade	Indicadores de Processo	Meta	Orçamento	Observações
Missão e Valores	Consolidar o compromisso para a promoção da igualdade entre mulheres e homens junto dos documentos formais	Reforço da dimensão da Igualdade de Género na Carta de Responsabilidade Social e no Código de Ética	CE RH Comunicação Interna	Inclusão/reforço da dimensão da Igualdade de Género na Carta de Responsabilidade Social e no Código de Ética	Atualização dos documentos e aprovação pela Comissão Executiva até final do primeiro trimestre de 2021	Não envolve custos específicos	
Missão e Valores	Assegurar a elaboração e implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização e acompanhamento	Criação de um Grupo de Trabalho e formalizar as respetivas competências, para a igualdade entre mulheres e homens	CE	Grupo de Trabalho criado por cinco pessoas (divisão por género) competências formalmente definidas, no ano 2021	Aprovação pela Comissão Executiva da criação do Grupo de Trabalho para a Igualdade ainda em 2020.	Não envolve custos específicos	
		Promoção de reuniões do Grupo de Trabalho para a Igualdade para avaliação e redefinição do Plano Anual	Grupo de Trabalho para a Igualdade	Reuniões trimestrais	Realização de quatro reuniões de avaliação e monitorização	Não envolve custos específicos	

PARPÚBLICA

PARTICIPAÇÕES PÚBLICAS (SGPS) S.A.

Recursos Humanos e Recrutamento	Seleção/Recrutamento e Gestão de RH com base no princípio da igualdade e não discriminação	Não discriminação em função de género, etnia, religião, classe social em processos de recrutamento	RH	Cumprimento da medida ao longo de todo o ano, caso exista algum processo de recrutamento	Concretização da medida	Não envolve custos específicos	
Mérito dos colaboradores	Sistema de avaliação	Manutenção de um sistema de avaliação de desempenho com base em critérios objetivos iguais para mulheres e homens	CE RH	Desenvolvimento do Sistema de Avaliação	Conclusão do processo em 2021	15.000 €	Valor já orçamentado na área dos Recursos Humanos O sistema deverá ter indicadores e métricas objetivas
Mérito dos colaboradores	Sistema de Gestão de Carreiras	Criação de um Sistema de Gestão de Carreiras com critérios objetivos iguais para mulheres e homens	CE RH	Definir os critérios e desenvolver o sistema	Conclusão do processo em 2021	15.000€	Valor já orçamentado na área dos Recursos Humanos Trabalho já em curso
Formação em igualdade de género	Sensibilização para a igualdade de género	Promoção de reuniões e debates	RH	Realização de uma iniciativa anual	Reunião realizada até final de 2021	600€	

PARPÚBLICA

PARTICIPAÇÕES PÚBLICAS (SGPS) S.A.

para toda a comunidade da empresa, incluindo dirigentes		junto de toda a comunidade da empresa, sobre a temática da igualdade entre mulheres e homens		sobre a temática da igualdade			
Diálogo Social e Participação	Sensibilização para a igualdade de género	Promoção de consulta interna para sugestões de iniciativas em matéria de igualdade de género	RH Comunicação Interna	Realização de um inquérito junto de toda a comunidade PARPÚBLICA	Inquérito realizado até final de junho de 2021	Não envolve custos específicos	Conciliar com o inquérito relativo a clima organizacional
Conciliação entre a vida profissional e familiar	Cumprimento da legislação sobre proteção da parentalidade e assistência à família.	Empresa possui seguro de saúde para todos os colaboradores/as, cônjuges e filhos	RH	Continuidade do seguro de saúde para todos/as colaboradores/as, cônjuges e descendentes	Decorrer de todo o ano de 2021	Não envolve custos específicos*	*para além do que já está orçamentado no âmbito dos recursos humanos
Conciliação entre a vida profissional e familiar	Cumprimento da legislação sobre proteção da parentalidade e assistência à família.	Teletrabalho e horário flexível	CE RH	Possibilitar a modalidade de teletrabalho,	Decorrer de todo o ano de 2021	Não envolve custos específicos	Quer em contexto de pandemia, quer por questões de

PARPÚBLICA

PARTICIPAÇÕES PÚBLICAS (SGPS) S.A.

				sempre que se justifique *			saúde ou de assistência à família
Fomentar o bem-estar e a saúde dos/as colaboradores/as	Dinamização de iniciativas que promovam o bem-estar e a saúde dos/as colaboradores/as.	Realização de atividades de lazer e workshops temáticos em parceria com entidades que tenham protocolo com a PARPÚBLICA	CA Comunicação Interna Apoio Corporativo RH	Dinamização de um conjunto de atividades ao longo do ano	Realização de 5 workshops	2.100 €	
Consolidar a inclusão da Igualdade de Género na Comunicação	Linguagem inclusiva nos documentos e comunicação da empresa	Assegurar linguagem inclusiva nos documentos e comunicação da empresa	CE Apoio Corporativo Comunicação interna Comunicação e Media	Nº de documentos revistos	85% dos doc. Por área de empresa	Não envolve custos específicos	
Clima organizacional	Continuação da melhoria do clima organizacional	Elaboração de questionário de satisfação dos colaboradores	CA RH Comunicação Interna	Inquérito de satisfação	Conclusão em dezembro de 2021	Não envolve custos específicos	Conciliar com o inquérito relativo à Igualdade de género
Fomentar a Responsabilidade Social da Empresa e dos colaboradores	Apoios à comunidade onde a empresa está inserida, no âmbito da Solidariedade Social	Continuação da dinamização de iniciativas de voluntariado e apoio a Instituições	Apoio Corporativo Comunicação Interna	Realização de ações de voluntariado e apoio diverso	Concretização das ações ao longo de todo o ano 2021	Não envolve custos específicos	

PARPÚBLICA

PARTICIPAÇÕES PÚBLICAS (SGPS) S.A.

		de Solidariedade Social					
Prevenção e combate ao assédio	Prevenir/impedir ações de assédio moral, sexual	Criação de um documento formal ao alcance de todos/as os/as colaboradores/as que complemente o código de ética e determine procedimentos de denúncia em caso de assédio	RH Comunicação Interna	Elaboração de um Código de Prevenção de Assédio	Conclusão e divulgação do documento até junho de 2021	Não envolve custos específicos	