

# PARPÚBLICA

PARTICIPAÇÕES PÚBLICAS (SGPS) S.A.

---

## PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO

DEZEMBRO DE 2017

## Índice

1.	Enquadramento.....	3
1.1	Legislação aplicável .....	4
1.2	A PARPÚBLICA – Missão e Valores.....	5
2.	Caracterização dos Recursos Humanos .....	6
3.	Síntese Global dos Resultados do Diagnóstico.....	8
4.	Igualdade de Género na PARPÚBLICA.....	10
4.1	Recrutamento e Seleção de Pessoal.....	10
4.2	Investimento no capital humano .....	10
4.3	Remunerações e gestão de carreiras .....	11
4.4	Diálogo social e participação de colaboradores e colaboradoras e/ou as suas organizações representativas .....	11
4.5	Dignidade de mulheres e homens no local de trabalho .....	12
4.6	Informação, Comunicação e Imagem.....	12
4.7	Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.....	13
4.8	Proteção na maternidade, paternidade e assistência à família .....	13
5.	Avaliação, Acompanhamento e Revisão .....	13

## 1. Enquadramento

---

A promoção da igualdade de género constitui um dos princípios do Estado Português, estando inscrito com lugar de relevo no elenco de valores fundamentais a defender pela comunidade 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, reforçando o seu compromisso para com a remoção das barreiras que ainda impedem uma efetiva igualdade de oportunidades entre mulheres e homens nos diferentes domínios da vida pública.

Com vista a estabelecer uma estratégia de melhoria das relações entre homens e mulheres, nomeadamente em ambiente de trabalho, os planos para a igualdade de género 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 recursos ao serviço das empresas. Para tal, há que assegurar um profundo conhecimento dos recursos mobilizáveis e os/as melhores responsáveis 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, de identificar os obstáculos e os fatores facilitadores da promoção da igualdade de resultados.

As empresas, nomeadamente as do Sector 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 para esse efeito que o presente Plano é elaborado, consistindo numa análise da situação verificada na PARPÚBLICA.

## 1.1 Legislação aplicável

---

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 sector 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 disposto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, estipula igualmente a obrigatoriedade de adoção de planos para a igualdade em todas as empresas do Sector Empresarial do Estado, bem como o reporte semestral ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade do resultado das avaliações efetuadas nesta matéria.

Uma das áreas de intervenção prioritária para o efeito da prossecução dos objetivos acima referidos é a da promoção da igualdade de género no domínio profissional, quer através do conhecimento da realidade da situação profissional de homens e mulheres no ambiente de

trabalho, quer através da adoção de boas práticas que permitam fazer face a diferenças injustificadas detetadas ou do acréscimo de normas legais que imponham regras de conduta tendentes ao mesmo fim ou proíbam comportamentos ilegais, à luz do princípio da igualdade previsto na Constituição da República Portuguesa.

Tendo em vista o cumprimento das obrigações a que se encontra vinculado, o Estado Português adotou ainda, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, que aprova o V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação 2014-2017 e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, que adota medidas tendo em vista a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens, e ainda um conjunto específico de medidas destinadas a identificar situações de discriminação negativa entre géneros e a combater as desigualdades identificadas.

## **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, desde logo em matérias relacionadas com a gestão de ativos financeiros públicos, mobiliários e imobiliários, e ainda noutras matérias de interesse público.

Através de empresas especializadas existentes no seio do Grupo PARPÚBLICA, é assegurada a gestão de parte significativa do património imobiliário público, visando a sua colocação no mercado, quer através do arrendamento, quer através de venda, quer mediante o prévio desenvolvimento de projetos de promoção imobiliária, em concorrência direta com as demais empresas do sector.

A atividade imobiliária foi desenvolvida, até 2015, através da empresa SAGESTAMO – Sociedade Gestora de Participações Sociais Imobiliárias, S.A., *sub-holding* especializada para a área do imobiliário<sup>(1)</sup>, por um lado, e pelas empresas Lazer e Floresta, S.A. e Baía do Tejo, S.A., por outro. Em 2015, a PARPÚBLICA incorporou por fusão a empresa SAGESTAMO, na sequência da aprovação, através do Despacho n.º 567/15, de 22 de abril, de Sua Excelência a Secretária de Estado do Tesouro, da reestruturação da Área Imobiliária do Grupo PARPÚBLICA.

A visão da PARPÚBLICA consiste na defesa dos ativos públicos que estão na sua esfera, promovendo a sua gestão eficiente e a sua adequada rentabilização, de acordo com as políticas e opções definidas pelo Estado, seu acionista único, e de acordo com os valores do rigor, da segurança e da transparência inerentes à situação da Sociedade, enquanto empresa de capitais públicos, e em estrita observância do *regime* jurídico do *sector empresarial do Estado*.

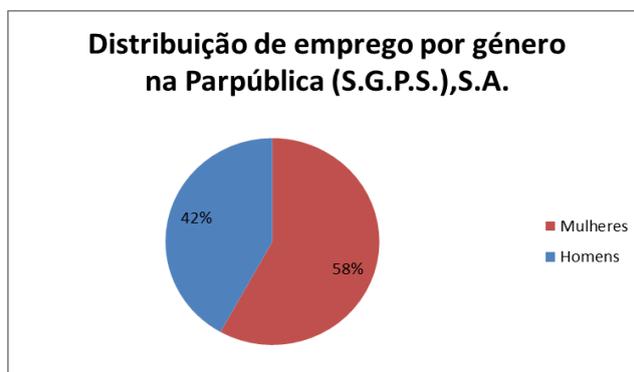
A atividade da PARPÚBLICA orienta-se pelo triplo objetivo de maximizar o encaixe financeiro para o Estado com a venda de ativos, preservar e incrementar a manutenção dos rácios financeiros em termos adequados à natureza e liquidez dos ativos em carteira, de modo a garantir a sua sustentabilidade, e potenciar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

## 2. Caracterização dos Recursos Humanos

---

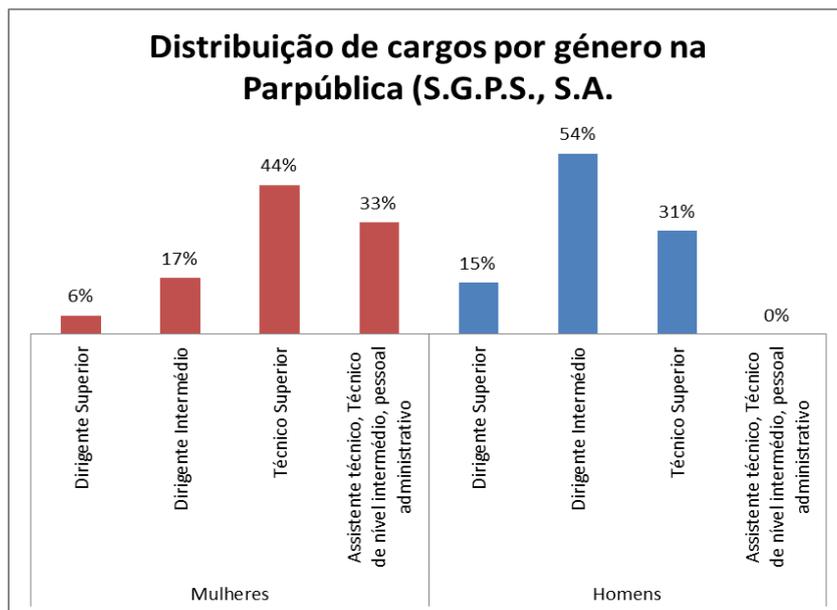
A PARPÚBLICA – Participações Públicas, SGPS, S.A. tem, aquando da elaboração do presente plano, 31 colaboradores.

Na PARPÚBLICA, 58% dos colaboradores são do género feminino e 42% dos colaboradores são do género masculino.

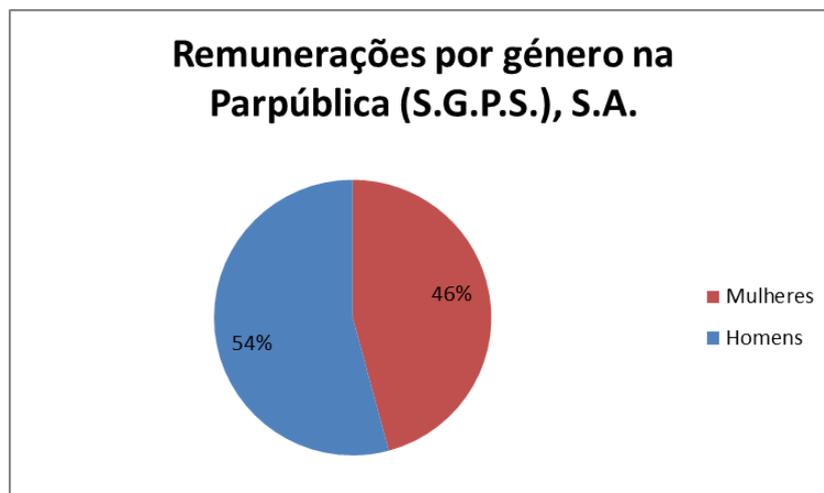


Em relação à distribuição dos colaboradores por cargos ocupados, verifica-se o seguinte:

- a) 6% dos colaboradores do género feminino ocupam cargos de dirigentes superiores;
- b) 17% das colaboradoras ocupam cargos de dirigentes intermédios;
- c) 44% das colaboradoras ocupam cargos de técnicos superiores;
- d) os restantes 33% dos colaboradores do género feminino ocupam cargos de assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo, categorias onde o género masculino regista 0%.



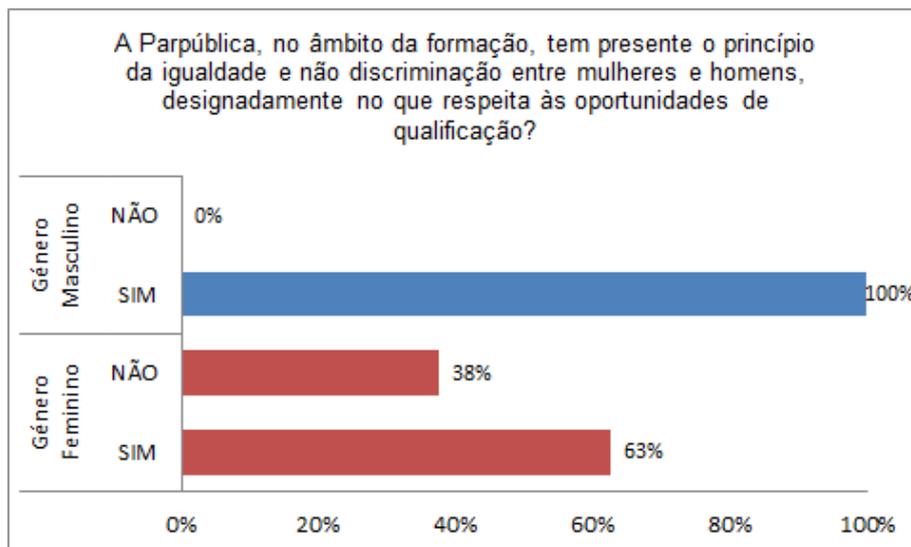
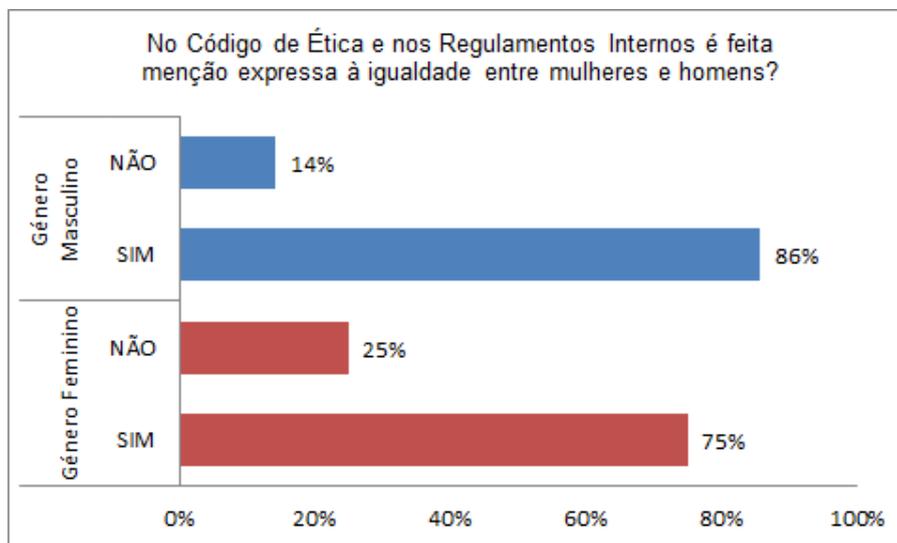
Conforme resulta do gráfico abaixo, se analisarmos a distribuição das remunerações pagas em 2016, por género, verificamos que na PARPÚBLICA a percentagem da remuneração total auferida pelo género feminino é inferior à percentagem da remuneração total auferida pelo género masculino.

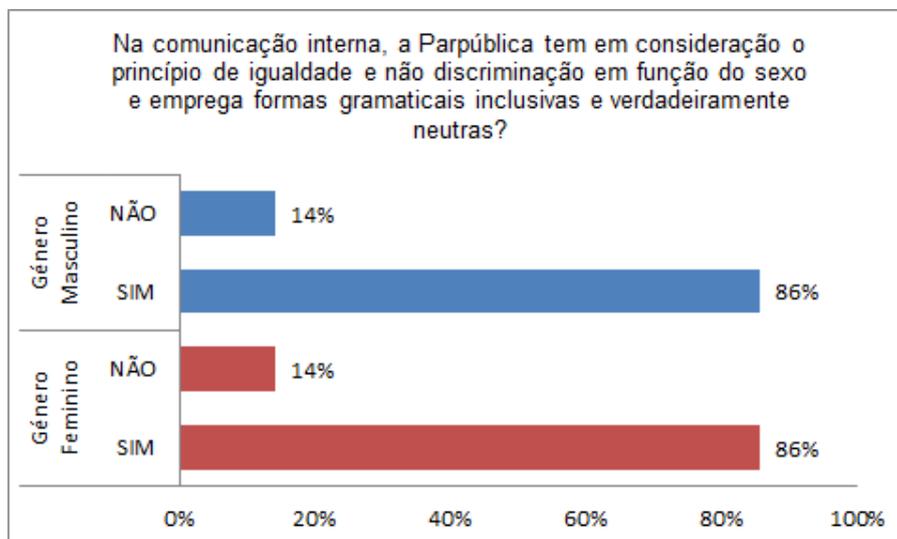


### 3. Síntese Global dos Resultados do Diagnóstico

O diagnóstico foi efetuado através de um questionário aos colaboradores da empresa. Dos 33 colaboradores questionados, apenas 15 responderam, pelo que, por forma a obter o máximo de *inputs* possível, foram promovidas reuniões com pequenos grupos de colaboradores para identificar melhor a perceção existente sobre o posicionamento da PARPÚBLICA em matéria da igualdade de género.

Relativamente ao questionário salientam-se, nos quadros infra, algumas das respostas dadas:





De um modo geral, os colaboradores consideram que a empresa encara de modo igual, os seguintes aspetos:

- O exercício dos direitos da parentalidade, incluindo o período das licenças;
- Estabelece acordos com vista à prestação de serviços nas áreas da saúde;
- Tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar;
- Estimula a cooperação e incentiva a participação dos colaboradores 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.

Este diagnóstico permite ainda concluir que o plano de igualdade de género deve estabelecer as medidas para suprimir alguns desequilíbrios e desigualdades nomeadamente:

- Encorajar a participação equilibrada de ambos os géneros nos processos de decisão;
- Incentivar os colaboradores e colaboradoras a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade de género;
- 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.

## **4. Igualdade de Género 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 concerne ao seu plano de admissões. As contratações da empresa não podem ocorrer ao abrigo da constituição de relações jurídicas de emprego por tempo determinado e determinável.

No entanto, tal não invalida que, sempre que a PARPÚBLICA recrute 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 pelo departamento de 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 do indivíduo, 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 os colaboradores da Empresa respeitam, cultivam e incentivam os valores da PARPÚBLICA, promovendo a cooperação e a responsabilidade individual, e aceitando a diversidade sem discriminação.

A PARPÚBLICA desenvolve esforços para proporcionar aos titulares dos seus órgãos sociais e aos colaboradores e colaboradoras elevados níveis de satisfação e realização profissional,

proporcionando um ambiente de trabalho seguro e colaborativo. Nesse esforço coletivo, a empresa prossegue uma efetiva igualdade de tratamento, de remuneração e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminando discriminações e permitindo a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

A PARPÚBLICA incentiva de igual forma homens e mulheres a participarem em ações de formação e outros processos de aprendizagem ao longo da vida. Com efeito, a empresa promove ações de formação, estando empenhada em melhorar e intensificar este tipo de ações.

De referir igualmente que a empresa prevê a possibilidade dos seus colaboradores e colaboradoras poderem conciliar a frequência de estudos superiores com a sua carreira profissional, podendo socorrer-se de diferentes instrumentos como a flexibilidade de horários para a frequência de aulas ou para avaliações, nos termos previstos na lei.

### **4.3 Remunerações e gestão de carreiras**

---

A PARPÚBLICA não dispõe, de momento, de uma avaliação de funções que facilite uma mais efetiva gestão de carreiras, e que permita assegurar, de forma detalhada, que cumpre o princípio de “salário igual para trabalho igual” ou que não existe discrepância salarial entre funções idênticas, nomeadamente, mas não só, em razão do género

A empresa não possui, igualmente, um processo de avaliação de desempenho, apesar de, face à dimensão das suas unidades orgânicas e equipas, ter condições de acompanhamento de cumprimento de objetivos.

Assim, a PARPÚBLICA procurará desenvolver, no curto prazo, um plano de carreiras, que inclua a descrição das diferentes funções e níveis de responsabilidade, bem como de critérios de progressão. Concomitantemente com a definição de um plano de carreiras será também estudada a implementação de um sistema de avaliação dos níveis de desempenho e de cumprimento de objetivos. Quer o plano de carreiras quer o sistema de avaliação estarão assentes no princípio da igualdade de género.

Estas ações promoverão uma mais adequada gestão dos recursos humanos e, por conseguinte, irão facilitar a abordagem a eventuais disparidades salariais.

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

---

Apesar de não dispor de uma metodologia sistematizada para avaliar o grau de satisfação dos colaboradores e colaboradoras, a PARPÚBLICA está atenta a todas as eventuais questões ou sugestões suscitadas pelos colaboradores que possam contribuir positivamente para um bom ambiente de trabalho.

A empresa avaliará e desenvolverá todos os esforços para apoiar, de forma transparente, o desenvolvimento de iniciativas relevantes e viáveis, sugeridas pelos seus colaboradores e colaboradoras com vista a melhorar a igualdade entre homens e mulheres, iniciativas de formação, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, bem como a proteção da maternidade e paternidade. Sempre que se justifica, a PARPÚBLICA promove momentos de confraternização entre os seus quadros. Exemplo disso é a reunião de final de ano, organizada todos os anos, que constitui um momento de convívio franco e de partilha de ideias, não só entre os funcionários da PARPÚBLICA, como igualmente com os colegas das participadas, em particular, da Estamo, da Fundiestamo e da Lazer e Floresta, cuja atividade operacional é desenvolvida de forma mais integrada.

## **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 Direção de Recursos Humanos, contudo, dentro das suas competências, apoia e acompanha todas as situações que eventualmente possam surgir sobre esta matéria e aproveitará a oportunidade, no quadro deste plano de igualdade de género, para melhorar os seus procedimentos.

A PARPÚBLICA irá implementar ações de sensibilização em matéria de comportamentos atentatórios da dignidade de género e assédio sexual, acompanhando atentamente a produção legislativa em curso.

## **4.6 Informação, Comunicação e Imagem**

---

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

De referir ainda que a empresa possui, desde há vários anos, um gabinete de assessoria de imprensa, que tem como principal função informar internamente e proceder à divulgação externa de toda e qualquer informação relevante para a atividade da empresa. A PARPÚBLICA possui igualmente um *site* onde se pode encontrar toda a informação institucional e notícias sobre o Grupo, e a empresa esclarecerá sempre aos pedidos de esclarecimento sobre direitos e deveres na matéria em causa.

## **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.

## **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.

## **5. Avaliação, Acompanhamento e Revisão**

---

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 do Conselho de Administração.

Dimensão	Objetivos	Medidas/Ações	Responsabilidade	Destinatários	Indicadores de processo	Calendarização
<b>Missão e Valores</b>	Promoção dos princípios da Igualdade de Género junto dos documentos formais	Divulgação do Código de Ética	CA	Todos		Anual
<b>Missão e Valores</b>	Monitorização do Plano de Igualdade	Promoção de reuniões para avaliação e redefinição	RH e CA	Todos		
<b>Recursos humanos e recrutamento</b>	Seleção/recrutamento e gestão de RH com base no princípio da igualdade e não-discriminação	Empresa possui base de dados igualitária, sem discriminação por sexo	RH	Todos	Estabelecimento de um plano de carreiras e métrica de sistema de avaliação e cumprimento de objetivos	12/2018
<b>Formação em igualdade de género para dirigentes e restantes quadros</b>	Sensibilização para a Igualdade de Género			Todos	Promoção de uma ação de formação	Anual
<b>Diálogo social e Participação</b>	Promoção de reuniões e debates entre quadros	Empresa organiza uma reunião anual		Todos		Anual
<b>Diálogo social e Participação</b>	Promoção de consulta interna para sugestão de iniciativas em matéria de igualdade de género			Todos	Inquéritos de satisfação	Anual
<b>Conciliação entre a vida profissional e familiar</b>	Cumprimento da legislação sobre proteção da maternidade e assistência à família	Empresa possui seguro de saúde para todos os funcionários/as, cônjuges e filhos		Todos		
<b>Comunicação institucional e imagem</b>	Perspetiva de igualdade de género nas áreas de comunicação institucional, interna e externa	Empresa utiliza linguagem inclusiva em todas as comunicações	CA e assessoria de imprensa	Todos		

