

# PLANO PARA A IGUALDADE

**EMPRESA** PARPÚBLICA  
**SETOR** Setor empresarial do Estado

**IDENTIFICADOR** P-2021/36  
**DATA DE SUBMISSÃO** 15-09-2021

| CARACTERIZAÇÃO                 |                                   |          |        |
|--------------------------------|-----------------------------------|----------|--------|
|                                | INDICADORES                       | MULHERES | HOMENS |
| <b>FAIXA ETÁRIA</b>            | 15-24 anos                        | 0        | 0      |
|                                | 25-34 anos                        | 1        | 0      |
|                                | 35-44 anos                        | 6        | 5      |
|                                | 45-64 anos                        | 16       | 10     |
|                                | >65 anos                          | 1        | 2      |
| <b>HABILITAÇÕES LITERÁRIAS</b> | Ensino básico                     | 0        | 0      |
|                                | Ensino secundário                 | 2        | 0      |
|                                | Ensino superior                   | 22       | 17     |
| <b>RECURSOS HUMANOS</b>        | Orgãos de administração           | 0        | 0      |
|                                | Orgãos de fiscalização            | 0        | 0      |
|                                | Orgão sociais                     | 0        | 0      |
|                                | Dirigentes Superiores de 1º grau  | 0        | 2      |
|                                | Dirigentes Superiores de 2º nível | 2        | 2      |
|                                | Direção Intermédia de 1º grau     | 1        | 2      |
|                                | Direção Intermédia de 2º grau     | 0        | 0      |
|                                | Pessoal Técnico Superior          | 15       | 11     |
|                                | Coordenação Técnica               | 0        | 0      |
|                                | Pessoal Assistente Técnico        | 6        | 0      |
|                                | Encarregado/a Geral Operacional   | 0        | 0      |
|                                | Encarregado/a Operacional         | 0        | 0      |

## PLANO PARA A IGUALDADE

|                               |   |    |    |
|-------------------------------|---|----|----|
| <b>RECURSOS<br/>HUMANOS</b>   | Pessoal Assistente Operacional              | 0  | 0  |
|                               | Pessoal estagiário/a                        | 0  | 0  |
| <b>VÍNCULO<br/>CONTRATUAL</b> | Contrato de trabalho sem termo              | 22 | 13 |
|                               | Contrato de trabalho a prazo                | 0  | 0  |
|                               | Contrato de trabalho incerto                | 0  | 0  |
|                               | Contrato com vínculo de trabalho temporário | 0  | 0  |
|                               | Outras situações( prestação de serviços)    | 2  | 4  |

# PLANO PARA A IGUALDADE

## MEDIDAS

DIMENSÃO: Estratégia, missão e valores da empresa

| OBJETIVO  | MEDIDA  | DEPARTAMENTOS/<br>UNIDADES<br>RESPONSÁVEIS/<br>PONTO FOCAL         | DEPARTAMENTOS/<br>UNIDADES<br>ENVOLVIDAS/<br>PONTO FOCAL   | ORÇAMENTO                       | INDICADOR   | META   | OBSERVAÇÕES |
|---|---|--|--|---------------------------------|---|--|-------------|
| Incentivar a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens | Criação de mecanismos internos que incentivem a apresentação de sugestões, por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras, no domínio da seleção e recrutamento, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, da proteção na parentalidade, da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e da política salarial | Recursos Humanos e Comunicação Interna                             | Recursos Humanos, Comunicação Interna e Tecnologias de Informação e Comunicações   | Não envolve custos específicos. | Realização de um inquérito junto de toda a comunidade da empresa. | Até ao final de 2022.  |             |
| Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade                 | Definição de objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens  | Task Force existente para acompanhamento da temática da Igualdade. | Recursos Humanos, Comunicação Interna, Direção Jurídica, Direção Financeira, Direção de Assessoria Técnica e Acompanhamento das Empresas | Não envolve custos específicos. | Implementação das medidas contempladas no Plano para a Igualdade. | Realização de reuniões trimestrais do grupo de trabalho, em 2022 |             |

# PLANO PARA A IGUALDADE

**DIMENSÃO:** Igualdade no acesso ao emprego

**SUBDIMENSÃO:** Anúncios, seleção e recrutamento

**Prevenção de práticas discriminatórias**

| OBJETIVO   | MEDIDA   | DEPARTAMENTOS/<br>UNIDADES<br>RESPONSÁVEIS/<br>PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/<br>UNIDADES<br>ENVOLVIDAS/<br>PONTO FOCAL | ORÇAMENTO                       | INDICADOR  | META                     | OBSERVAÇÕES |
|--|--|--|--|---------------------------------|--|--------------------------|-------------|
| Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego. | Não discriminação em função de género, etnia, religião, classe social, em processos de recrutamento. | Recursos Humanos.  | Recursos Humanos e Comissão Executiva.                   | Não envolve custos específicos. | Verificação de todos os anúncios que vierem potencialmente a ser divulgados em 2022. | Concretização da medida. |             |

# PLANO PARA A IGUALDADE

## DIMENSÃO: Formação inicial e contínua

| OBJETIVO   | MEDIDA   | DEPARTAMENTOS/<br>UNIDADES<br>RESPONSÁVEIS/<br>PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/<br>UNIDADES<br>ENVOLVIDAS/<br>PONTO FOCAL | ORÇAMENTO | INDICADOR                           | META                  | OBSERVAÇÕES  |
|--|--|--|--|-----------|-------------------------------------|-----------------------|--|
| Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma | Integração de um módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação anual, nomeadamente sobre: estereótipos de género; linguagem inclusiva; proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; Assédio moral e sexual no trabalho | Recursos Humanos e Comunicação Interna.                    | Recursos Humanos e Comunicação Interna.                  | 600€      | Realização de uma iniciativa anual. | Até ao final de 2022. | A empresa em 2021 incluiu esta iniciativa na formação anual. |

# PLANO PARA A IGUALDADE

## DIMENSÃO: Igualdade nas condições de trabalho

### SUBDIMENSÃO: Avaliação de desempenho

| OBJETIVO  | MEDIDA  | DEPARTAMENTOS/<br>UNIDADES<br>RESPONSÁVEIS/<br>PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/<br>UNIDADES<br>ENVOLVIDAS/<br>PONTO FOCAL | ORÇAMENTO | INDICADOR  | META                           | OBSERVAÇÕES  |
|---|---|--|--|-----------|--|--------------------------------|--|
| Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens | Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar que as ponderações quantitativas e qualitativas utilizadas na avaliação de desempenho das funções são aplicadas da mesma forma para funções predominantemente desempenhadas por homens e por mulheres | Recursos Humanos.  | Recursos Humanos e Comissão Executiva.                   | 15.000 €  | Desenvolvimento do processo de avaliação de desempenho, passando a incluir também a vertente quantitativa. | Conclusão do processo em 2022. | Na vertente qualitativa a empresa utiliza ponderações idênticas independentemente do género. |

### SUBDIMENSÃO: Promoção / Progressão da carreira profissional

| OBJETIVO                              | MEDIDA  | DEPARTAMENTOS/<br>UNIDADES<br>RESPONSÁVEIS/<br>PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/<br>UNIDADES<br>ENVOLVIDAS/<br>PONTO FOCAL | ORÇAMENTO | INDICADOR   | META                           | OBSERVAÇÕES |
|---------------------------------------|---|--|--|-----------|---|--------------------------------|-------------|
| Definição de um sistema de carreiras. | Criação de um sistema de gestão de carreiras com critérios objetivos iguais para mulheres e homens. | Recursos Humanos.  | Recursos Humanos e Comissão Executiva.                   | 15.000 €  | Definição dos critérios e implementação do sistema. | Conclusão do processo em 2022. |             |

|  |   |                          |   |  |   |                                       |  |
|--|---|--------------------------|---|--|---|---------------------------------------|--|
| <p>Promover a igualdade entre mulheres no homens no domínio da progressão e desenvolvimento profissional</p> | <p>Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar que competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações/escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela empresa, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira</p> | <p>Recursos Humanos.</p> | <p>Recursos Humanos e Comissão Executiva.</p> | <p>15.000 €</p>                        | <p>Definição dos critérios e implementação do sistema.</p>  | <p>Conclusão do processo em 2022.</p> |  |
| <p>Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão</p>                | <p>Criação e implementação de procedimento no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares</p>  | <p>Recursos Humanos</p>  | <p>Recursos Humanos e Comissão Executiva.</p> | <p>Não envolve custos específicos.</p> | <p>Identificação das pessoas do sexo sub-representado em cada uma das categorias profissionais constante no sistema de gestão de carreiras.</p> | <p>Até ao final de 2022.</p>          |  |

# PLANO PARA A IGUALDADE

## SUBDIMENSÃO: Salários

| OBJETIVO   | MEDIDA   | DEPARTAMENTOS/<br>UNIDADES<br>RESPONSÁVEIS/<br>PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/<br>UNIDADES<br>ENVOLVIDAS/<br>PONTO FOCAL | ORÇAMENTO                       | INDICADOR                              | META   | OBSERVAÇÕES |
|--|--|--|--|---------------------------------|--|--|-------------|
| Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual | Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária) da descrição dos conteúdos funcionais exercidos na empresa, de modo a garantir uma versão atualizada | Recursos Humanos   | Recursos Humanos e Comissão Executiva                    | Não envolve custos específicos. | Realização das descrições de funções   | Realização de 60% dos descritivos funcionais |             |
| Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual | Definição de uma tabela salarial, onde constam os valores por função   | Recursos Humanos   | Recursos Humanos e Comissão Executiva                    | Não envolve custos específicos. | Criação da tabela salarial por função. | Até ao final de 2022.                        |             |

## Prevenção de práticas discriminatórias

| OBJETIVO      | MEDIDA   | DEPARTAMENTOS/<br>UNIDADES<br>RESPONSÁVEIS/<br>PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/<br>UNIDADES<br>ENVOLVIDAS/<br>PONTO FOCAL | ORÇAMENTO                       | INDICADOR     | META          | OBSERVAÇÕES   |
|---------------|--|--|--|---------------------------------|---------------|---------------|---|
| Não aplicável | Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga informações sobre os salários junto das estruturas representativas de trabalhadoras e trabalhadores, a partir do Relatório Único, quando tal lhe for solicitado | Recursos Humanos   | Recursos Humanos   | Não envolve custos específicos. | Não aplicável | Não aplicável | A empresa não possui Comissão de Trabalhadores ou outra estrutura representativa. |

|   |   |                         |  |  |  |   |  |
|---|---|-------------------------|--|--|--|---|--|
| <p>Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual</p> | <p>Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), do sistema de análise das funções, procurando garantir que obedece a critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio “salário igual para trabalho igual ou de valor igual”</p>   | <p>Recursos Humanos</p> | <p>Recursos Humanos e Comissão Executiva</p> | <p>Não envolve custos específicos.</p> | <p>Realização das descrições de postos de trabalho/funções</p> | <p>Realização de 60% dos descritivos funcionais até final de 2022</p> |  |
| <p>Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual</p> | <p>Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição dos postos de trabalho e das funções, de modo a garantir que esta é elaborada de acordo com os mesmos parâmetros, tanto para os postos de trabalho de predominância feminina como para os de predominância masculina, no que diz respeito a qualificações, responsabilidade, atribuída, experiência exigida, esforço psíquico e físico, e condições em que o trabalho é efetuado</p> | <p>Recursos Humanos</p> | <p>Recursos Humanos e Comissão Executiva</p> | <p>Não envolve custos específicos.</p> | <p>Realização das descrições de postos de trabalho/funções</p> | <p>Realização de 60% dos descritivos funcionais até final de 2022</p> |  |

## PLANO PARA A IGUALDADE

|  |   |                         |  |  |  |   |  |
|--|---|-------------------------|--|--|--|---|--|
| <p>Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual</p>  | <p>Realização de uma verificação interna, e de uma revisão (se necessária), da descrição de funções/tarefas existente na empresa, de modo a garantir que está redigida de forma clara, rigorosa e objetiva, contendo critérios comuns a mulheres e a homens de forma a excluir qualquer discriminação em função do sexo</p> | <p>Recursos Humanos</p> | <p>Recursos Humanos e Comissão Executiva</p> | <p>Não envolve custos específicos.</p> | <p>Realização das descrições de postos de trabalho/funções</p> | <p>Realização de 60% dos descritivos funcionais até final de 2022</p> |  |
| <p>Assegurar a informação a trabalhadoras e trabalhadores sobre direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação - Promover a transparência da política salarial</p> | <p>Criação e implementação de procedimento para assegurar que a empresa divulga anualmente informações sobre os salários junto de trabalhadoras e trabalhadores e as respetivas estruturas representativas</p>  | <p>Recursos Humanos</p> | <p>Recursos Humanos e Comissão Executiva</p> | <p>Não envolve custos específicos.</p> | <p>Análise do tema</p>   | <p>Até ao final de 2022.</p>  |  |

# PLANO PARA A IGUALDADE

**DIMENSÃO:** Proteção na parentalidade

**SUBDIMENSÃO:** Licenças / Licenças partilhadas

**Prevenção de práticas discriminatórias**

| OBJETIVO   | MEDIDA   | DEPARTAMENTOS/<br>UNIDADES<br>RESPONSÁVEIS/<br>PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/<br>UNIDADES<br>ENVOLVIDAS/<br>PONTO FOCAL    | ORÇAMENTO                       | INDICADOR  | META                                       | OBSERVAÇÕES |
|--|--|--|---|---------------------------------|--|--|-------------|
| Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras - Incentivar os trabalhadores homens ao uso partilhado da licença | Criação e implementação de procedimento interno que assegure a afixação nas instalações da empresa ou a divulgação de forma adequada de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade | Comunicação Interna  | Recursos Humanos e Tecnologias de Informação e Comunicações | Não envolve custos específicos. | Afixação/divulgação de toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade, junto de toda a comunidade da empresa | Até ao final do primeiro trimestre de 2022 |             |

# PLANO PARA A IGUALDADE

## DIMENSÃO: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

| OBJETIVO  | MEDIDA  | DEPARTAMENTOS/<br>UNIDADES<br>RESPONSÁVEIS/<br>PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/<br>UNIDADES<br>ENVOLVIDAS/<br>PONTO FOCAL    | ORÇAMENTO                       | INDICADOR   | META                  | OBSERVAÇÕES  |
|---|---|--|---|---------------------------------|---|-----------------------|--|
| Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras | Criação e implementação de procedimento no sentido de identificar pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia para que possam, futuramente, ter oportunidade de serem promovidas ou recrutadas para esses lugares.                    | Recursos Humanos   | Recursos Humanos e Comissão Executiva                       | Não envolve custos específicos. | Identificação das pessoas do sexo sub-representado em cada uma das categorias profissionais constante no sistema de gestão de carreiras.  | Até ao final de 2022. | Esta medida aparece repetida no sistema pois figura também na promoção e progressão na carreira. |
| Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras | Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas) | Comunicação interna  | Recursos Humanos e Tecnologias de Informação e Comunicações | Não envolve custos específicos. | Aprofundamento da divulgação de equipamentos e serviços na área geográfica das instalações da empresa, que facilitem a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar das trabalhadoras e dos trabalhadores. | Até final de 2022     |  |

# PLANO PARA A IGUALDADE

## DIMENSÃO: Prevenção da prática de assédio no trabalho

| OBJETIVO   | MEDIDA  | DEPARTAMENTOS/<br>UNIDADES<br>RESPONSÁVEIS/<br>PONTO FOCAL | DEPARTAMENTOS/<br>UNIDADES<br>ENVOLVIDAS/<br>PONTO FOCAL | ORÇAMENTO                       | INDICADOR  | META                                    | OBSERVAÇÕES       |
|--|---|--|--|---------------------------------|--|---|-------------------|
| Prevenir e combater o assédio no trabalho - Prevenir e combater a prática de outras ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador ou da trabalhadora | Conceção e lançamento de campanha de informação a todos/as os/as trabalhadores/as sobre os procedimentos a tomar para a comunicação de atos de ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade e de assédio moral e/ou sexual no trabalho, a ser apresentada no sítio eletrónico da empresa [especificar endereço do sítio], na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade | Comunicação Interna  | Comunicação Externa, Recursos Humanos                    | Não envolve custos específicos. | Concretização da medida, através da divulgação interna e externa do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho. | Até final do primeiro trimestre de 2022 | www.parpublica.pt |