

versão	alterações / observações	autor	data
V_01		Sofia Castelo	13 / 09 / 2022

Índice

1	Enquadramento	1
2	Âmbito	1
3	Valores da Empresa	2
4	Indicadores	2
5	Diagnóstico das práticas implementadas na Parque Escolar promotoras da igualdade de género	5
6	Medidas a implementar com vista à promoção da igualdade de género na Parque Escolar.....	5
	Anexos	5

1 Enquadramento

O presente Plano para a Igualdade reflete o empenho institucional da Parque Escolar, E.P.E. (Parque Escolar) em promover junto do(a)s seus(suas) colaboradores(as) a prossecução de políticas ativas de igualdade entre mulheres e homens.

A Parque Escolar assume, assim, um papel estratégico na transmissão de conhecimentos desta matéria, alavancado pela capacidade de influenciar o meio social em que se insere, contribuindo para uma igualdade substantiva e transformativa da sua realidade organizacional e, conseqüentemente, da comunidade.

Com o firme propósito de promoção e defesa da dignidade de todo(a)s o(a)s seus(suas) colaboradores(as), a Parque Escolar orienta-se pelos princípios fundamentais da igualdade, da proporcionalidade e do direito à diferença. Tais princípios consubstanciam a responsabilidade da empresa e de cada colaborador(a) na criação e salvaguarda de condições concretas – materiais, sociais e legais – para o seu exercício, tendo por base um sentido de compromisso coletivo.

A elaboração deste Plano que incorpora o autodiagnóstico sobre a igualdade de género, tem como principal objetivo dar a conhecer a todo(a)s o(a)s colaboradores(as) a situação atual da igualdade de género na Parque Escolar e apresentar um conjunto de ações, a implementar no ano de 2023, que se consideram contribuir para uma melhoria das práticas de gestão de pessoas, reforçando a promoção da igualdade de género e, bem assim, influenciando a conciliação ente a vida pessoal, familiar e profissional.

Pelo exposto e tendo presente o contributo das organizações empresariais para uma sociedade mais inclusiva, a Parque Escolar, em cumprimento do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 17 de junho, elaborou o seu Plano para a Igualdade para 2023, comprometendo-se na sua implementação e monitorização, tendo o mesmo sido submetido no “Portal para a Igualdade no trabalho e nas empresas”, desenvolvido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante “CITE”).

2 Âmbito

Os princípios e políticas do presente Plano para a Igualdade abrangem todos(as) colaboradores(as) da Parque Escolar.

3 Valores da Empresa

A Parque Escolar inscreveu no seu Código de Ética os valores fundamentais e os princípios estruturantes que devem ser adotados pelo(a)s seus(suas) colaboradores(as), no exercício das suas funções, nas interações entre si e com indivíduos ou entidades externas à empresa, estabelecendo a inadmissibilidade de comportamentos ou práticas que constituam discriminação, direta ou indireta, baseada nomeadamente no género ou situação familiar.

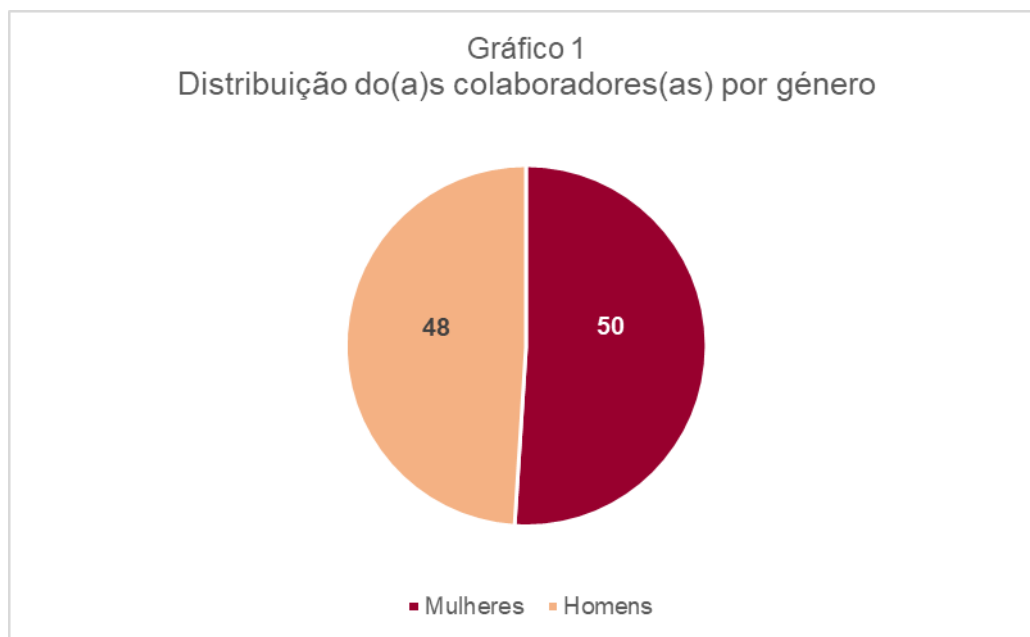
A empresa tem algumas práticas promotoras da igualdade de género, promovendo políticas de gestão dos seus recursos humanos que conduzem a um tratamento justo e igualitário entre mulheres e homens e pautando as relações laborais por padrões éticos de respeito, confiança, compreensão, cooperação e não discriminação.

A Parque Escolar está determinada em manter o seu propósito de equilíbrio quanto à presença de mulheres e homens no seu quadro de pessoal, assim como quanto às respetivas condições de trabalho, sendo que está condicionada à existência de condições financeiras e às limitações legais aplicáveis ao setor público empresarial.

4 Indicadores

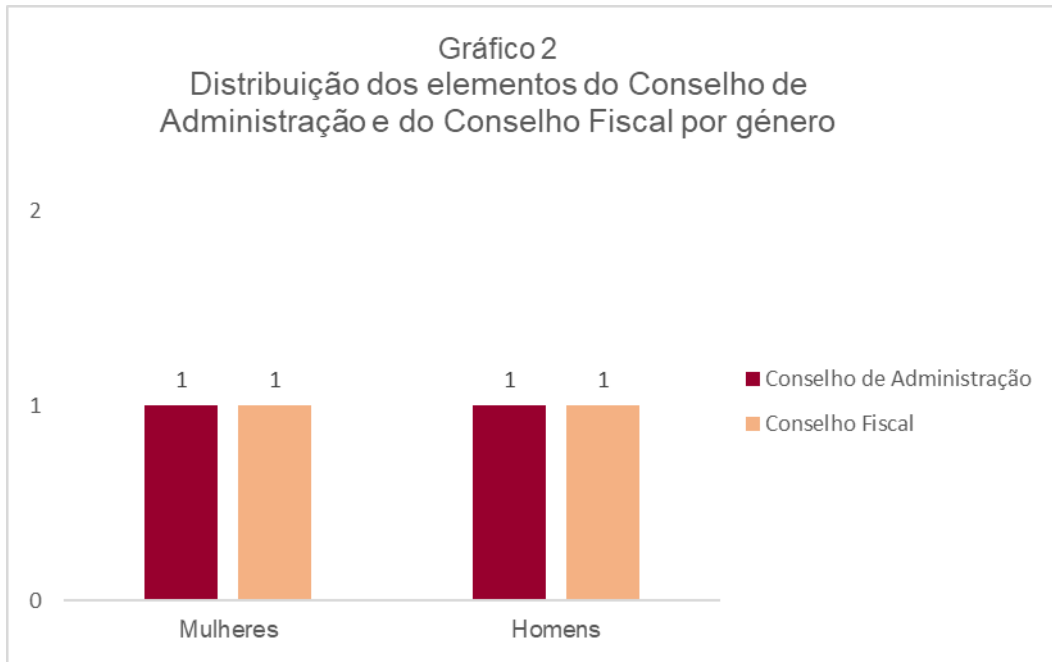
Para concretizar a sua missão, a Parque Escolar conta atualmente com noventa e oito colaboradores(as), dois elementos do Conselho de Administração e dois elementos do Conselho Fiscal.

Apresentam-se em seguida alguns indicadores relativos aos(às) colaboradores(as) da Parque Escolar, que permitem caracterizar a situação de mulheres e homens na empresa tendo por referência o mês de setembro de 2022.

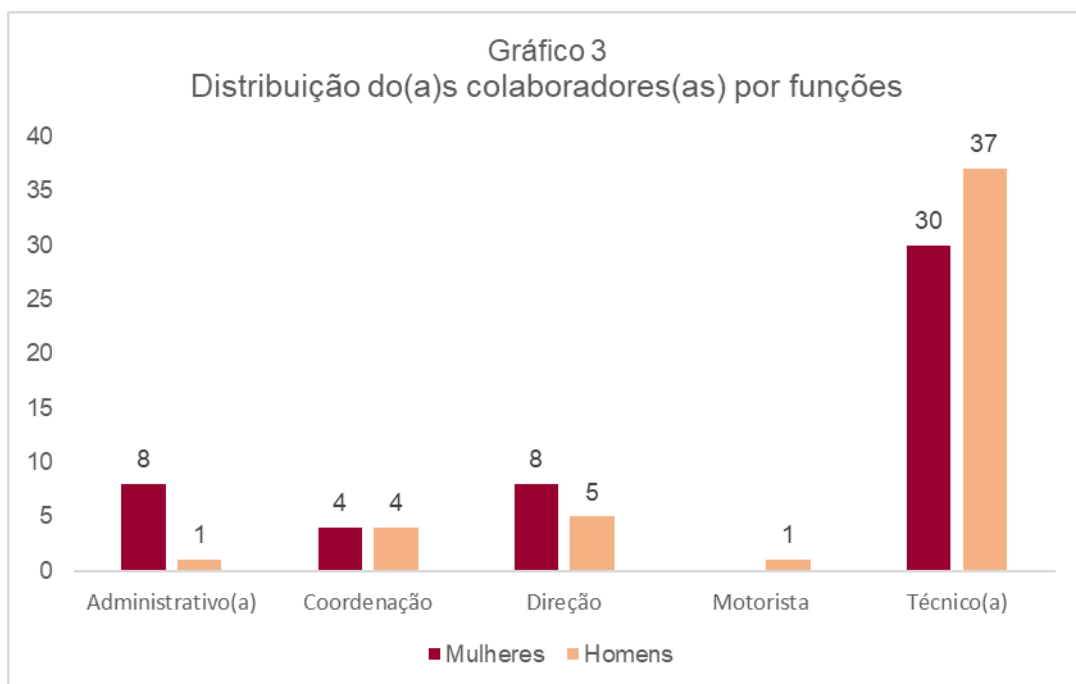


Pelo gráfico apresentado, verifica-se que existem cinquenta mulheres e quarenta e oito homens a trabalhar na Parque Escolar.

PLANO

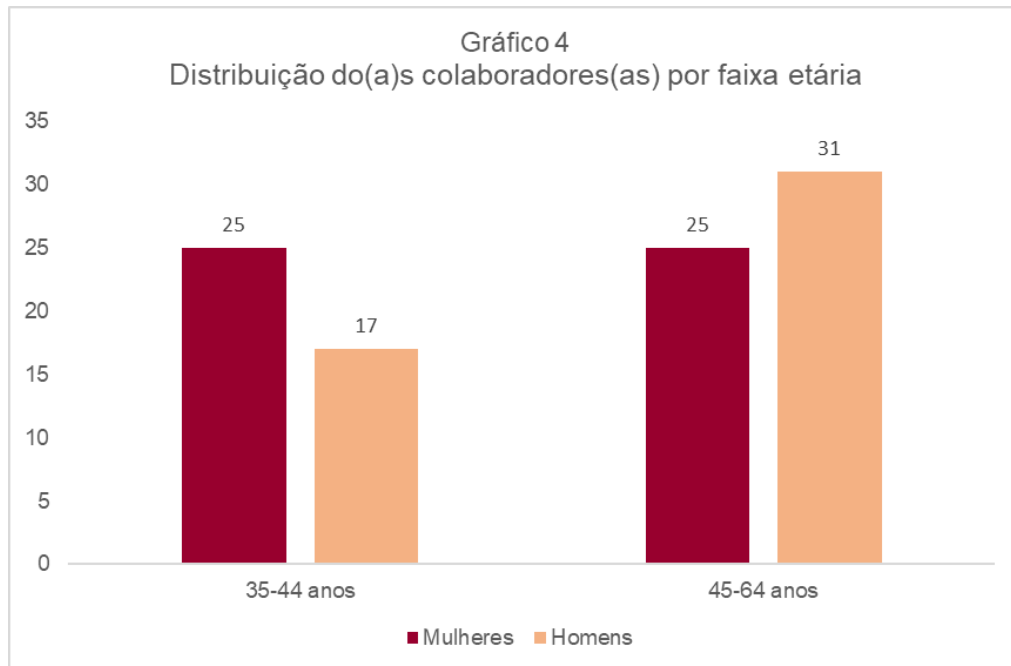


Relativamente ao Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal da Parque Escolar, podemos verificar que existe igualdade de expressão do género em menor representatividade, cumprindo a legislação nacional aplicável para a composição dos órgãos sociais de empresas públicas.

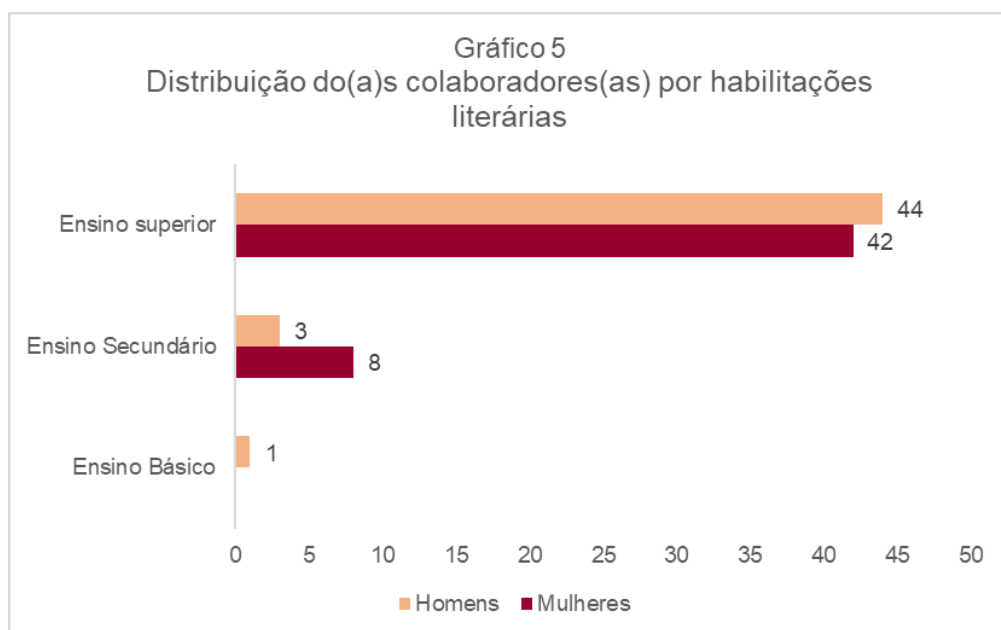


Podemos confirmar que, nas funções de chefia, direção e coordenação, existe uma boa paridade de géneros, com 43% de dirigentes homens e uma maioria, 57%, de dirigentes mulheres.

Verifica-se uma maioria de mulheres nas funções administrativas e uma boa paridade de géneros nas funções técnicas, com 45% de mulheres e uma maioria, 55%, de homens.



Verifica-se que a maioria do(a)s colaboradores(as) da empresa, 57%, se encontram na faixa etária entre os 45 e os 64 anos.



Num total de noventa e oito colaboradores(as), 88% possuem formação superior. Das cinquenta mulheres, 84% tem formação superior e 16% tem o ensino secundário concluído. Relativamente aos homens, dos quarenta e oito colaboradores, 92% tem formação superior e 6% tem o ensino secundário concluído.

5 Diagnóstico das práticas implementadas na Parque Escolar promotoras da igualdade de género

A Parque Escolar, de forma geral, incorpora nas suas práticas de gestão ações que contribuem para a igualdade de género nos seus diferentes domínios.

Neste sentido, e como forma de demonstrar o seu compromisso com esta temática, foi, antes da elaboração do presente Plano, efetuada uma avaliação das referidas práticas de gestão, recorrendo ao “Autodiagnóstico da situação das mulheres e dos homens na empresa” disponibilizado pela CITE.

Assim, para o conjunto das áreas/dimensões obrigatórias, contempladas no Despacho Normativo n.º 18/2019, e outras facultativas, foram analisadas as práticas da empresa no âmbito da igualdade de género, verificando-se quais as áreas de melhoria a interencionar.

6 Medidas a implementar com vista à promoção da igualdade de género na Parque Escolar

Em função do diagnóstico efetuado, apesar da empresa já concretizar várias ações no domínio da igualdade de género, considera-se que devem ser implementadas algumas medidas adicionais, conforme quadro em anexo.

O processo de implementação das referidas medidas, será da responsabilidade da Direção de Recursos Humanos, cabendo a esta unidade orgânica a monitorização da eficácia das ações e do cumprimento das metas estabelecidas.

As medidas constantes no presente Plano podem ser alteradas ou adaptadas, por motivos relacionados com aspetos legais e/ou de carácter estratégico da empresa.

Anexos

1. Quadro de medidas a implementar.

Anexo 1.

Parque Escolar - Plano para a Igualdade 2023 | Medidas

Dimensão: Estratégia, missão e valores da empresa

Objetivo	Medida	Departamentos/Unidades Responsáveis/Ponto Focal	Departamentos/Unidades Responsáveis/Ponto Focal	Orçamento	Indicador	Meta
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens	Divulgação do compromisso da empresa com a igualdade entre mulheres e homens, interna e externamente, no sítio eletrónico da empresa, na intranet, por correio eletrónico, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	Secretaria Geral	Secretaria Geral e Direção de Recursos Humanos	0	Publicação e divulgação da missão, visão e valores da Parque Escolar na intranet e MS Teams.	30-04-2023
Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos e Secretaria Geral	0	Estabelecimento de contactos com entidades que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre homens e mulheres; estabelecimento de protocolos; divulgação e participação em iniciativas	31-12-2023

Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho

Objetivo	Medida	Departamentos/Unidades Responsáveis/Ponto Focal	Departamentos/Unidades Responsáveis/Ponto Focal	Orçamento	Indicador	Meta
Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	Criação e implementação de procedimento interno que permita assegurar que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos e Conselho de Administração	0	Revisão do regulamento interno de avaliação do desempenho	30-04-2023
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	Direção de Recursos Humanos	Todos os departamentos da empresa	0	Efetuar uma proposta de implementação de um processo de descrição dos conteúdos funcionais existentes na empresa para apreciação pelo Conselho de Administração	31-12-2023
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	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"	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos e Conselho de Administração	0	Revisão das políticas remuneratórias da empresa, através da revisão do estatuto de pessoal ou implementação de outras medidas, de acordo com as limitações legais e dentro da autonomia de gestão do Conselho de Administração	31-12-2023
Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	Realização de uma análise interna, e de uma revisão (se necessária), de modo a assegurar que as licenças, faltas e dispensas gozadas ao abrigo do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho para atribuição de prémios de produtividade e assiduidade	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos e Conselho de Administração	0	Revisão das políticas remuneratórias através da revisão do estatuto de pessoal ou implementação de medidas dentro da autonomia de gestão do Conselho de Administração	31-12-2023

Dimensão: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

Objetivo	Medida	Departamentos/Unidades Responsáveis/Ponto Focal	Departamentos/Unidades Responsáveis/Ponto Focal	Orçamento	Indicador	Meta
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras	Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios financeiros ou celebração de protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	0	Celebração de protocolos com serviços de apoio na área da educação e tempos livres para filhos e filhas de trabalhador(a)s.	31-12-2023
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)	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos e Secretaria Geral	0	Divulgar internamente, na intranet e MS Teams, por área de residência do(a)s trabalhador(a)s, os principais prestadores de serviços de educação, ocupação de tempos livres, limpeza de habitação, engomadoria.	31-12-2023