

versão	alterações / observações	autor	data
V_01		Sofia Castelo	15 / 09 / 2021

## 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 desenvolvimento de políticas públicas relacionadas com as questões da igualdade de género, desafiou as organizações empresariais a procurar novos meios e práticas que potenciem uma maior conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Apesar da evolução verificada nos últimos anos, decorrente do envolvimento das empresas e dos seus líderes, ainda se identificam assimetrias que devem ser corrigidas.

O Código do Trabalho, que regula as relações jurídicas de emprego na Parque Escolar, E.P.E. (doravante “Parque Escolar” ou “empresa”), nos artigos 23.º a 65.º, dá relevância ao tema da igualdade de género, designadamente através de disposições gerais sobre proibição de assédio, igualdade e não discriminação em função de género e parentalidade.

A Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, alterou o Código do Trabalho para reforço da proteção na parentalidade, assim como alterou o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade, estabelecendo designadamente a proibição de discriminação em função do exercício pelos(as) trabalhadores(as) dos seus direitos de maternidade e paternidade no que se refere, nomeadamente, a discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis na progressão na carreira.

Pelo exposto e tendo presente a relevância da diversidade, particularmente de género, para o equilíbrio e desenvolvimento da sua atividade e, por outro lado, 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 2022, que visa a promoção de boas práticas no âmbito da igualdade de género, 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 pelos(as) 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.

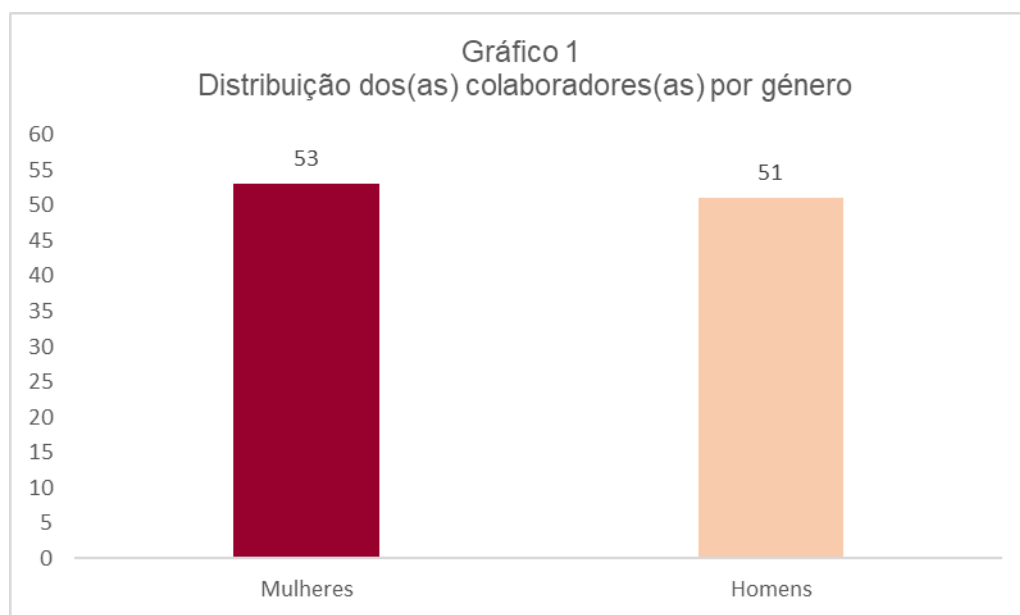
A empresa tem algumas práticas promotoras da igualdade de género, promovendo políticas de gestão dos seus recursos humanos que conduzem a um tratamento justo e igualitário entre mulheres e homens e pautando as relações laborais por padrões éticos de respeito, confiança, compreensão, cooperação e não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

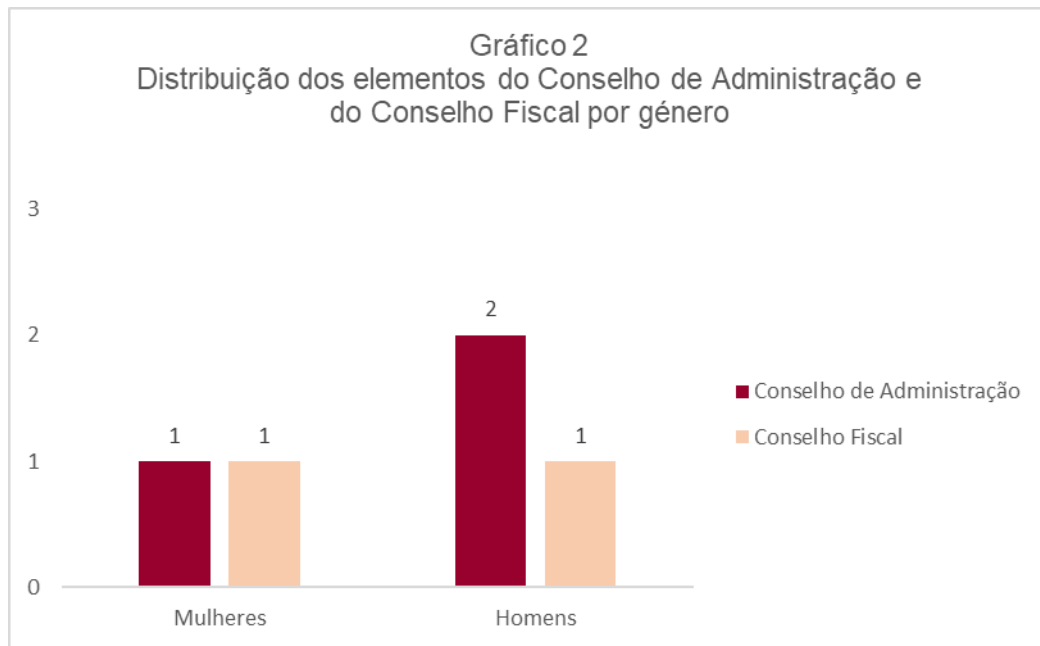
Para concretizar a sua missão, a Parque Escolar conta atualmente com cento e quatro colaboradores(as), três elementos do Conselho de Administração e dois elementos do Conselho Fiscal.

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 à data de 1 de setembro de 2021.

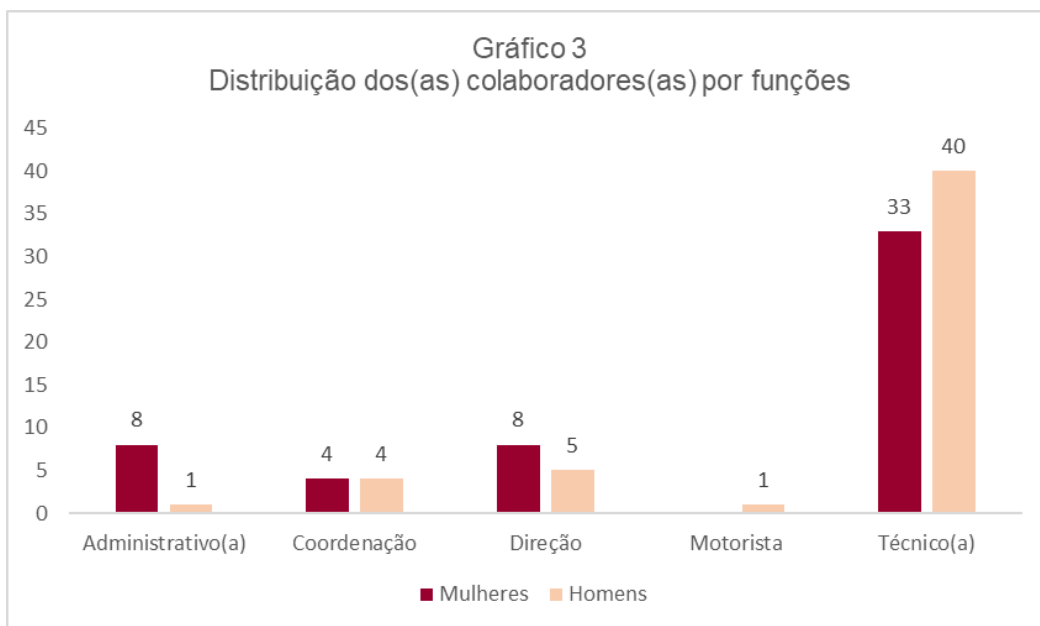


Pelo gráfico apresentado, verifica-se que existem cinquenta e três mulheres e cinquenta e um homens a trabalhar na Parque Escolar.

PLANO

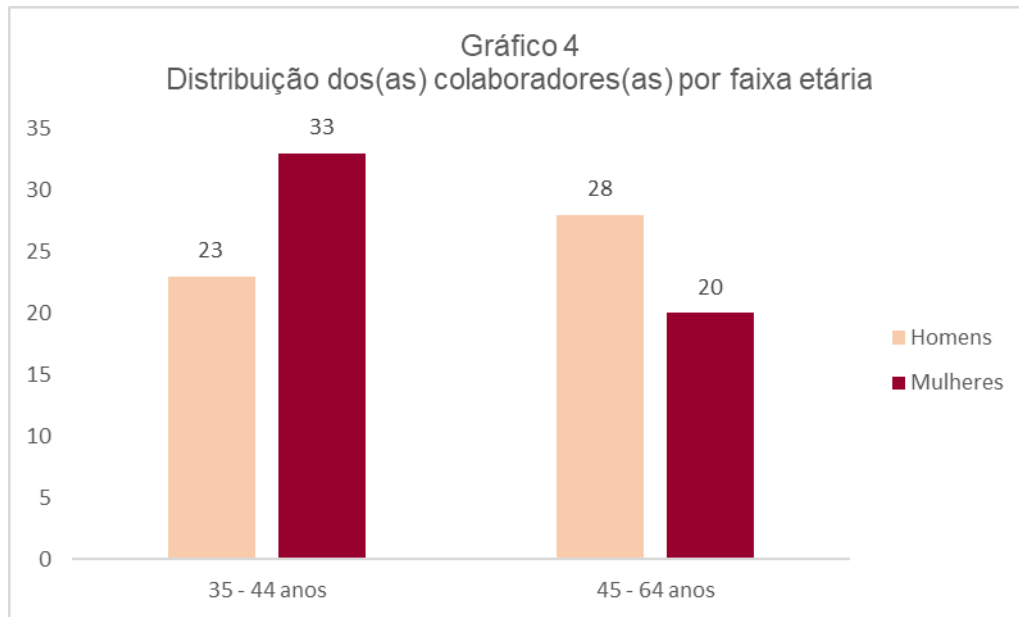


Relativamente ao Conselho de Administração da Parque Escolar, podemos verificar que existe 33,3% de expressão do género em menor representatividade, cumprindo a legislação nacional aplicável para a composição dos órgãos de administração de empresas públicas.

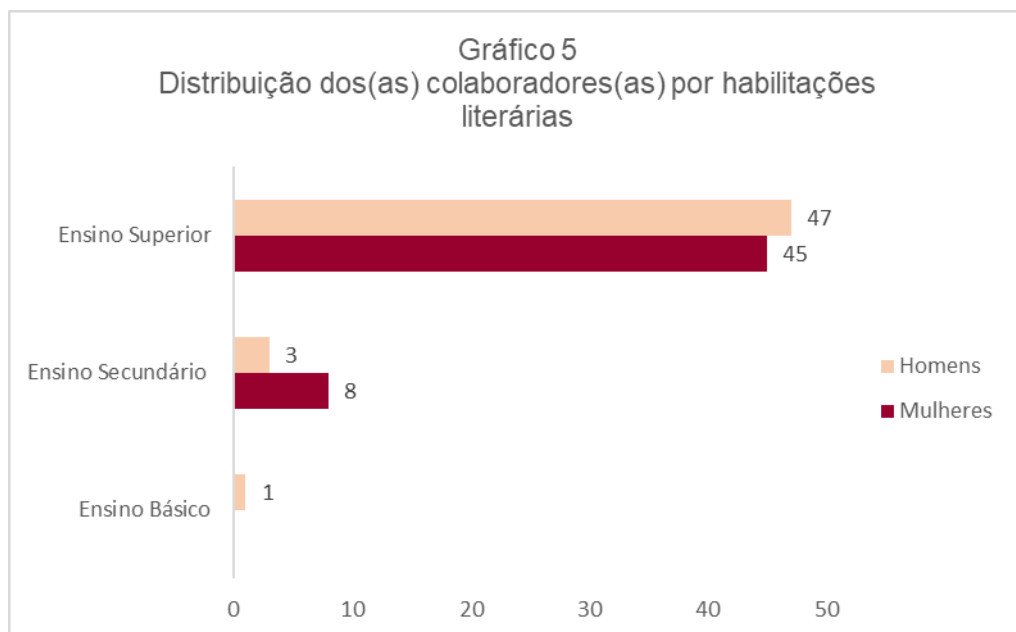


Podemos confirmar que, nas funções de chefia, direção e coordenação, existe uma boa paridade de géneros, com 43% de dirigentes homens e uma maioria, 57%, de dirigentes mulheres.

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 dos(as) colaboradores(as) da empresa, 54%, se encontram na faixa etária entre os 35 e os 44 anos.



Num total de cento e quatro colaboradores(as), 88% possuem formação superior. Das cinquenta e três mulheres, 85% tem formação superior e 15% tem o ensino secundário concluído. Relativamente aos homens, dos cinquenta e um colaboradores, 88% tem formação superior e 6% tem o ensino secundário concluído.

**PLANO**

---

**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. Informação submetida no “Portal para a Igualdade no trabalho e nas empresas” da CITE.
2. Quadro de medidas a implementar.

Medidas								
Dimensão: Estratégia, missão e valores da empresa								
Objetivo	Medida	Departamentos/Unidades Responsáveis/Ponto Focal	Departamentos/Unidades Responsáveis/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 institucionalizados 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 proteção na parentalidade	Direção de Recursos Humanos	Todos os departamentos da empresa	0	Questionário de auscultação	Obtenção de informação relevante para a gestão da conciliação da vida pessoal e profissional		
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 determinação do valor das retribuições (base e complementares), de modo a garantir que têm por base a quantidade, a natureza e a qualidade do trabalho, de forma igual para homens e mulheres, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual"	Direção de Recursos Humanos	Todos os departamentos da empresa	0	Apresentação do relatório ao Conselho de Administração	Obtenção de informação relevante para a determinação da banda salarial a atribuir por função.		
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	Todos os departamentos da empresa	0	Apresentação do relatório ao Conselho de Administração	Obtenção de informação relevante para a conceção do processo de descrição e análise de funções e perfis de competências		