

## RECOMENDAÇÃO Nº 59/CITE/2023

**Nome da entidade Parvalorem, S.A.**

**Assunto:** Análise técnica do Plano para a Igualdade da empresa **Parvalorem, S.A.**

**Enquadramento jurídico:**

Ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que regulamenta a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, procedeu-se à análise técnica do Plano para a Igualdade da empresa **Parvalorem, S.A.**

### I. Caracterização do Plano para a Igualdade

#### 1. Diagnóstico

A **Parvalorem, S.A.** fez um autodiagnóstico sobre a igualdade de género na empresa tendo por base a Matriz de apoio ao diagnóstico e que se encontra, no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas.

Apresentou uma caracterização dos recursos humanos da empresa com os dados desagregados por sexo. A empresa tem no seu mapa de pessoal trinta e seis trabalhadoras e cinquenta e quatro trabalhadores.

A empresa apresenta uma representatividade de mulheres e homens nos órgãos sociais, cumprindo o estabelecido por lei.

Em 2018 a empresa elaborou e aprovou um Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no trabalho estabelecendo em documento a salvaguarda dos princípios éticos e normas de conduta pessoal designadamente no respeito pela não discriminação, igualdade de tratamento, equilíbrio na conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

O Plano seguiu as orientações e a metodologia definidas no Guião produzido pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Utilizou a Matriz de apoio à monitorização da execução do Plano para a Igualdade contemplado medidas de continuidade de 2022 e novas medidas para o ano de 2023.

#### 1.1. Objetivos

A **Parvalorem, S.A.** tem como objetivo geral a *“promoção de uma política de igualdade entre mulheres e homens definindo o rumo a tomar e o modo como as medidas irão ser implementadas, monitorizadas e avaliadas”*.

#### 1.2. Componentes de intervenção

As dimensões de intervenção destacadas pela empresa foram as seguintes:

- Estratégia, missão e valores;
- Igualdade no acesso ao emprego;
- Igualdade nas condições de trabalho / Igualdade remuneratória;

- Proteção da parentalidade;
- Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

O Plano propõe onze objetivos, com treze medidas para promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, consagrando os princípios e valores inerentes a todas as dimensões da igualdade de género.

### 1.3. Calendário de execução

O período para a aplicação do Plano para a igualdade é o ano de 2023.

### 1.4. Acompanhamento e avaliação

O acompanhamento e avaliação das medidas é da responsabilidade do comité para a igualdade, com o intuito de observar ao longo de todo o processo de implementação e verificar o cumprimento das mesmas, para se alcançar os resultados pretendidos.

## II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade apresentado, há a realçar os seguintes pontos:

- O Plano para a Igualdade da **Parvalorem, S.A.**, encontra-se de acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho;
- A empresa contemplou no seu Plano os objetivos (gerais e específicos), as medidas, a equipa responsável pela implementação, os indicadores, as metas e observações;
- Sugere-se que, na elaboração do Plano para a Igualdade Anual, sejam utilizados os instrumentos referidos no Guião e no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas empresas, para elaboração do autodiagnóstico sobre a igualdade de género, que permitirão a implementação de um plano.
- O autodiagnóstico permite verificar as políticas e as práticas da empresa ao nível da igualdade entre mulheres e homens, bem como melhorar alguns dos aspetos em matéria de igualdade e introduzir mudanças ou ajustes na organização.

## III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano da empresa **Parvalorem, S.A.**:

Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião para efeito da elaboração do Plano para a Igualdade anual, nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que se encontra disponível no site da CITE.

De acordo com a legislação acima referida, a CITE, desenvolveu um Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, com o objetivo de facilitar a elaboração do Plano para a Igualdade anual. O referido Portal servirá, igualmente, de guia e orientação às entidades/empresas a elaborarem os respetivos planos para a igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor, que poderá aceder através do link:

<https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>

- A avaliação das medidas no Plano é essencial para o acompanhamento e validação, e/ou implementação das correções necessárias;
- Sugere-se que nas medidas sejam introduzidos os indicadores de resultado que deverão ser quantificáveis e mensuráveis. A título de exemplos: o número de notícias, ou visualizações, divulgadas no website e na internet; o número de protocolos realizados; o número de pessoas envolvidas, desagregadas por sexo; o número de mulheres e homens abrangidos/as pelas diferentes medidas. Relativamente às Metas, sugere-se: a percentagem de pessoas abrangidas para medir os resultados na realização de uma campanha;
- Para a medida (77/78) “Realização de uma análise/verificação interna (...) de forma a respeitar o princípio” salário igual para trabalho igual”, sugerem-se os seguintes indicadores: o número de postos de trabalho onde foram detetadas diferenças salariais e nº ações para melhorar as desigualdades salariais;
- Recomenda-se que sejam estabelecidos mecanismos 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 da parentalidade, de modo a adequar as medidas ao contexto de cada organização em particular;
- Por fim, apesar de ser já uma evidência, reforça-se a necessidade da utilização de linguagem inclusiva no Plano para a Igualdade, sugere-se que nos dados desagregados por sexo, o termo a utilizar é “sexo” em vez do termo género e não utilizar “géneros”.
- No caso de haver interesse por uma formação sobre a linguagem inclusiva ou outras temáticas de Igualdade de Género, podem sempre solicitar à CITE, ações formativas no âmbito dos Laboratórios de Igualdade.

Lisboa, de 12 de abril de 2023

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 12 de abril de 2023, com declaração de voto da CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal, da CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, da CIP – Confederação Empresarial de Portugal e da CTP – Confederação do Turismo de Portugal, conforme consta da respetiva ata, na qual se verifica a existência de quórum conforme lista de presenças anexa à referida ata, tendo as referidas confederações apresentado conjuntamente a declaração de voto que se anexa.

MDC