

PLANO

PLANO PARA A IGUALDADE | 2024

Aprovado pelo Conselho de Administração em 18/ 10 / 2023

versão	alterações / observações	autor	data
V_01			2023-10-12

Índice

1	Enquadramento	1
2	Âmbito	2
3	Valores da Empresa	2
4	Indicadores RH	2
5	Diagnóstico das práticas implementadas na Construção Pública, E.P.E., promotoras da igualdade de género	6
6	Medidas a implementar com vista à promoção da igualdade de género na Construção Pública, EP.E.	6
	Anexos	6

1 Enquadramento

O presente Plano para a Igualdade reflete o empenho institucional da Construção Pública, E.P.E. (doravante “Construção Pública, E.P.E.” ou “Empresa”) em promover junto do(a)s seus(suas) colaboradores(as) a prossecução de políticas ativas de igualdade entre mulheres e homens.

A Construção Pública, E.P.E., 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 Construção Pública, E.P.E., 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 para a Igualdade 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 Empresa e apresentar um conjunto de ações, a implementar no ano de 2024, que se consideram contribuir para uma melhoria das práticas de gestão das 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 Construção Pública, E.P.E., em cumprimento do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e do

PLANO

Despacho Normativo n.º 18/2019, de 17 de junho, elaborou o seu Plano para a Igualdade para 2024, 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 todo(a)s o(a)s colaboradore(a)s da Construção Pública, E.P.E..

3 Valores da Empresa

A Construção Pública, E.P.E., inscreveu no seu Código de Ética e de Conduta 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 Construção Pública, E.P.E., 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.

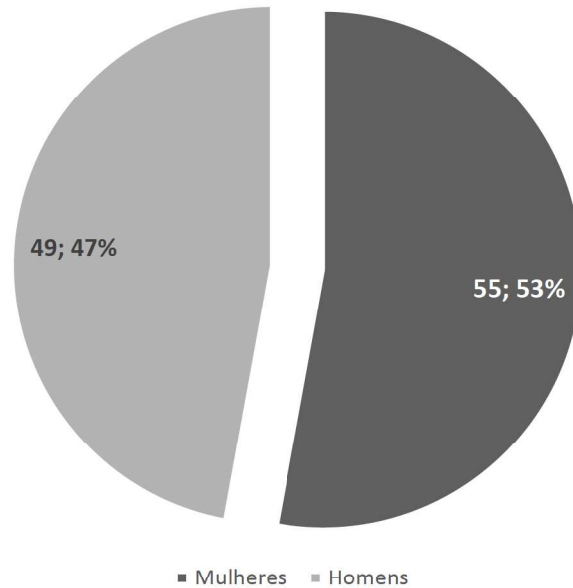
4 Indicadores RH

Para concretizar a sua Missão, a Construção Pública, E.P.E., conta com cem colaboradore(a)s, dois elementos do Conselho de Administração e dois elementos do Conselho Fiscal.

Apresentam-se em seguida alguns indicadores relativos aos(às) colaboradore(a)s da Construção Pública, E.P.E., que permitem caracterizar a situação de mulheres e homens na Empresa, tendo por referência o mês de setembro de 2023.

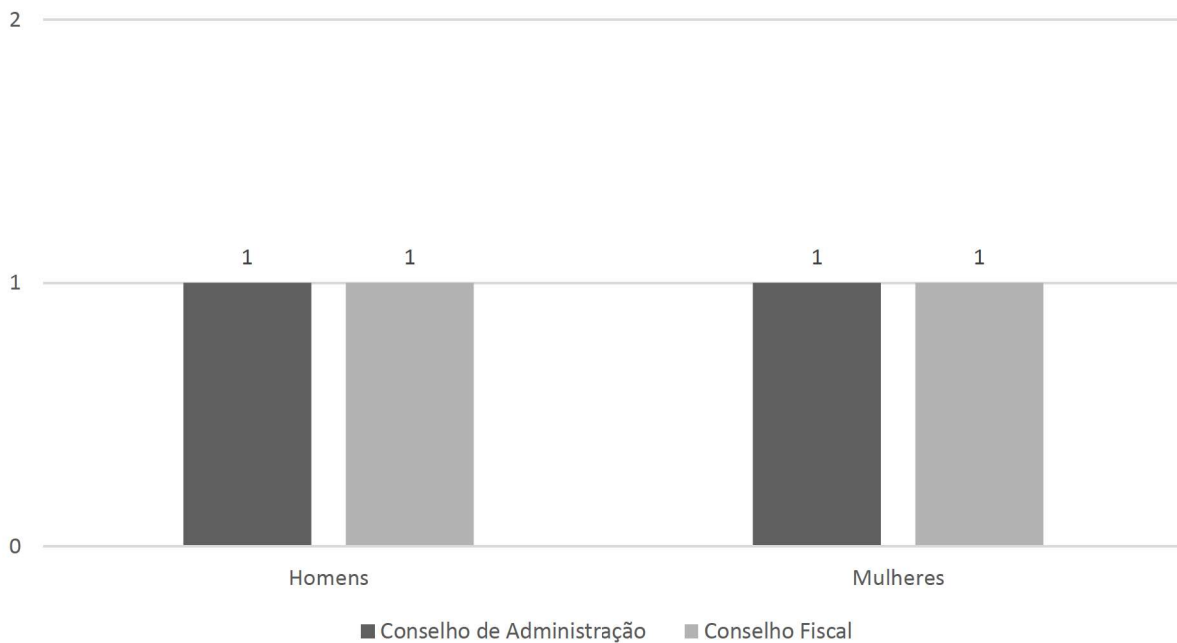
PLANO

Gráfico 1
Distribuição do(a)s colaboradore(a)s por género



Pelo gráfico apresentado, verifica-se que existem mais mulheres do que homens a trabalhar na Construção Pública, E.P.E..

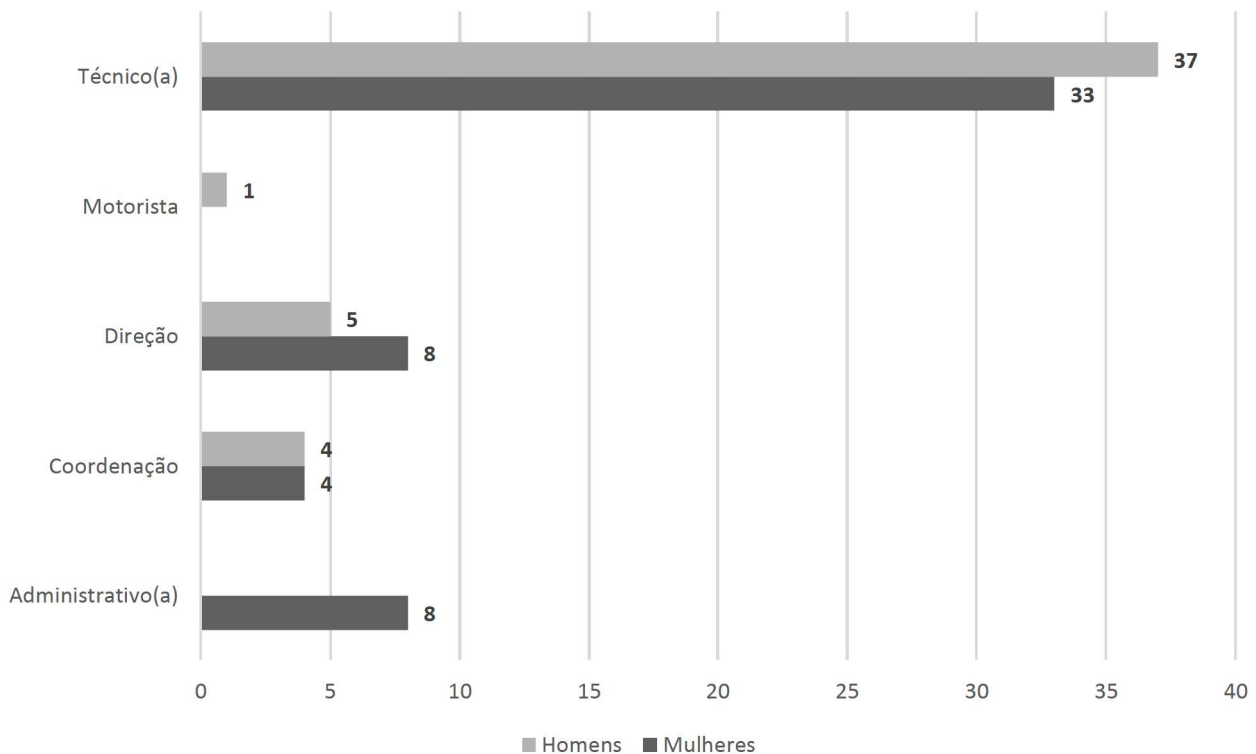
Gráfico 2
Distribuição dos elementos do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal por género



PLANO

Relativamente ao Conselho de Administração e ao Conselho Fiscal da Construção Pública, E.P.E., pode verificar-se que existe igualdade de expressão do género em menor representatividade, cumprindo a legislação nacional aplicável para a composição dos órgãos sociais de empresas públicas.

Gráfico 3
Distribuição do(a)s colaboradore(a)s por função e por género

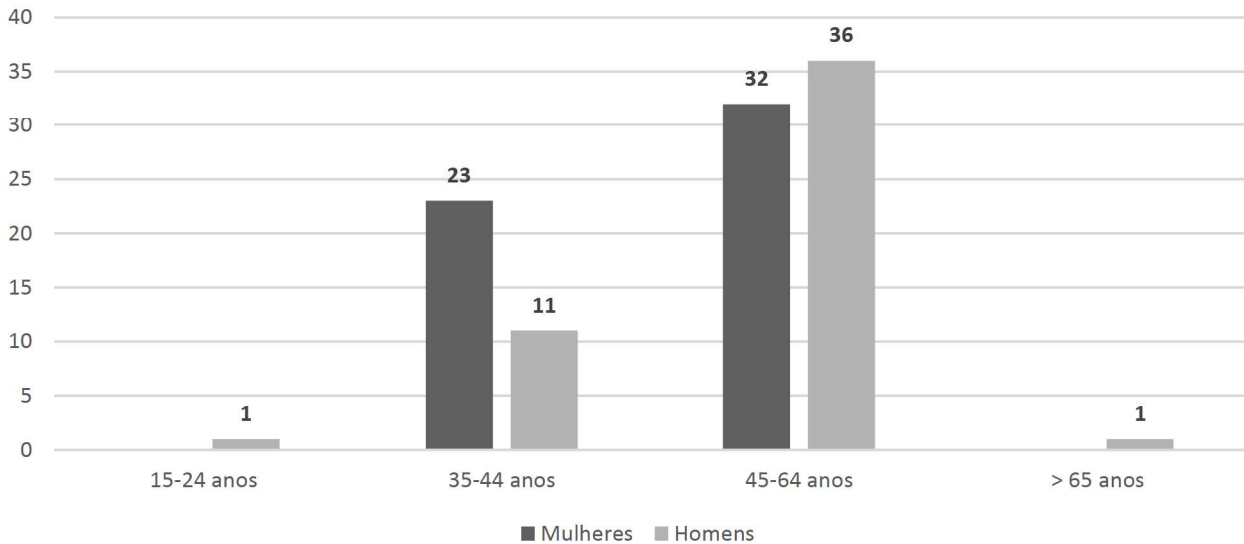


Pode confirmar-se que, nas funções dirigentes, direção e coordenação, existe uma boa paridade de géneros, com 43% (quarenta e três por cento) de dirigentes homens e uma maioria, 57% (cinquenta e sete por cento) de dirigentes mulheres.

Verifica-se uma maioria de mulheres nas funções administrativas e uma boa paridade de géneros nas funções técnicas, com 47% (quarenta e sete por cento) de mulheres e uma maioria, 53% (cinquenta e três por cento) de homens.

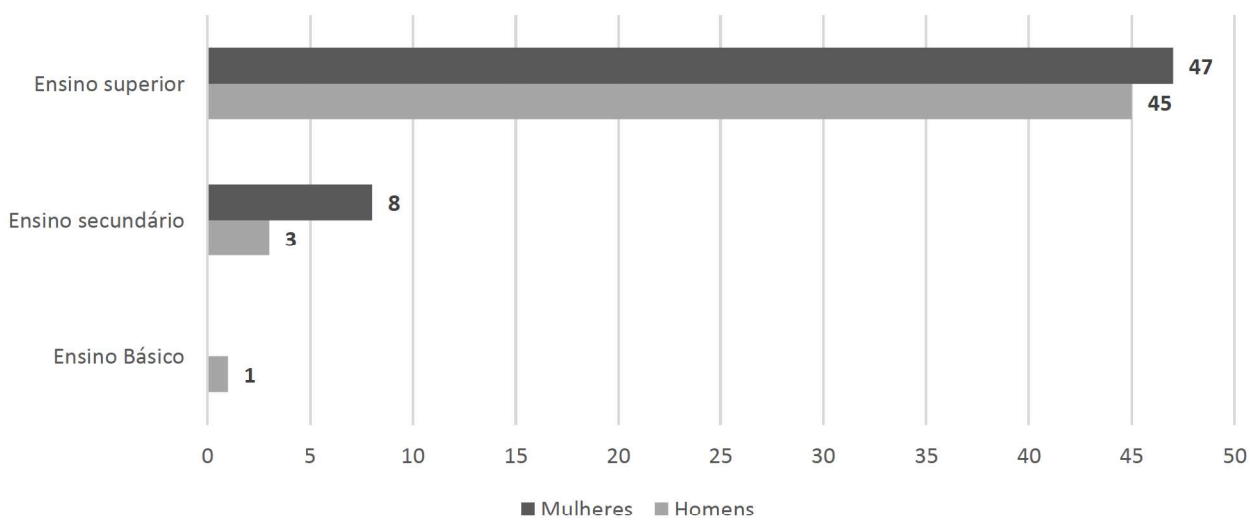
PLANO

Gráfico 4
Distribuição do(a)s colaboradore(a)s por faixa etária e por género



Verifica-se que a maioria do(a)s colaboradore(a)s da Empresa, 65% (sessenta e cinco por cento), se encontram na faixa etária entre os 45 (quarenta e cinco) e os 64 (sessenta e quatro) anos.

Gráfico 5
Distribuição do(a)s colaboradore(a)s por habilitações literárias e por género



Num total de 104 (cento e quatro) colaboradore(a)s, 88% (oitenta e oito por cento) possuem formação académica superior. Das 55 (cinquenta e cinco) mulheres, 85% (oitenta e cinco por cento) tem formação académica superior e 15% (quinze por cento) tem o ensino secundário concluído. No que se refere aos

PLANO

homens, dos 49 (quarenta e nove) colaboradores, 92% (noventa e dois por cento) tem formação académica superior e 6% (seis por cento) tem o ensino secundário concluído.

5 Diagnóstico das práticas implementadas na Construção Pública, E.P.E., promotoras da igualdade de género

A Construção Pública, E.P.E., de forma geral, incorpora nas suas práticas de gestão ações que contribuem para a igualdade de género nos seus diferentes domínios.

Como forma de demonstrar o compromisso da Empresa com esta temática, foi, previamente à 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 no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, 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 Construção Pública, E.P.E., 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 Construção Pública, EP.E.

Em função do resultado do suprarreferido autodiagnóstico, pese embora a Empresa já concretize várias ações no domínio da igualdade de género, considera-se que devem ser implementadas algumas medidas adicionais, conforme quadro resumo 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 com vista à promoção da igualdade de género na Empresa.

Construção Pública, E.P.E.- Plano para a Igualdade 2024 | 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	Criação de compromissos 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 Construção Pública, E.P.E. na intranet e MS Teams.	30-04-2024
Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens	Estabelecimento de relações de cooperação com entidades públicas (ou organizações da sociedade civil) que prossigam 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 prossigam o objetivo de promover a igualdade entre homens e mulheres; estabelecimento de protocolos; divulgação e participação em iniciativas	31-12-2024

Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho

Objetivo	Medida	Departamentos/Unidades Responsáveis/Ponto Focal	Departamentos/Unidades Responsáveis/Ponto Focal	Orçamento	Indicador	Meta
Asegurar 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 17.º do Código do Trabalho são avaliadas de modo justo e objetivo no âmbito do processo 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 de desempenho	30-06-2024
Asegurar 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	31-12-2024
Asegurar 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 obedeça 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 curvas salariais, tendo em conta as regras legais e dentro da autonomia de gestão do Conselho de Administração	31-12-2024
Asegurar 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	31-12-2024

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 de educação e tempos livres para filhos e filhas de trabalhadores(e)s.	31-12-2024
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 necessidades específicas, por exemplo, relacionadas com a deficiência ou outros de trabalhadores e trabalhadoras	Direção de Recursos Humanos	Direção de Recursos Humanos	0	Celebração de protocolos com serviços de apoio na área de educação e tempos livres para filhos e filhas de trabalhadores(e)s.	31-12-2024
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 intervenção(e)s, os recursos existentes, principalmente, prestadores de serviços de educação, ocupação de tempos livres, limpeza de habitação, engomadora.	31-12-2024