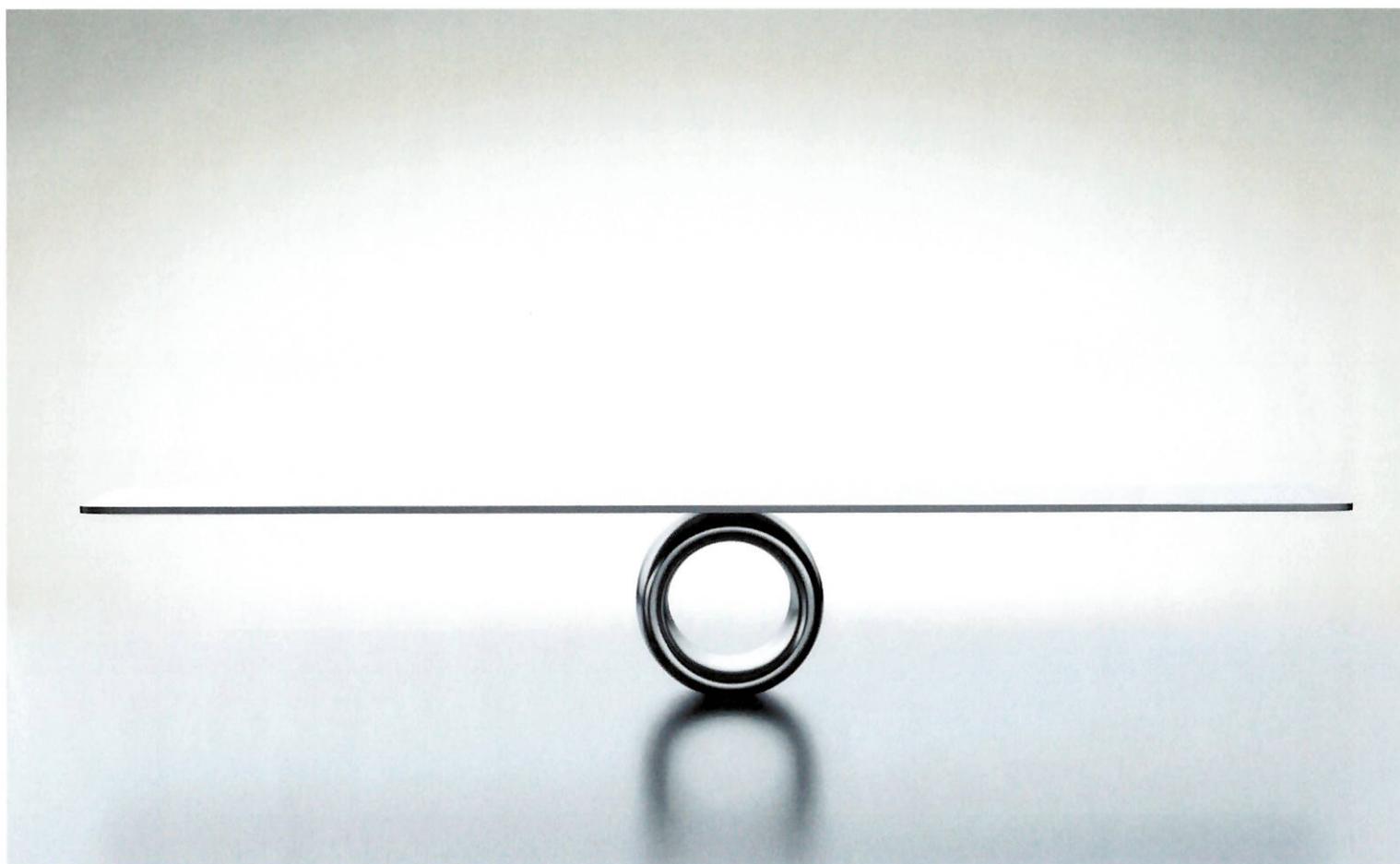


PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

2022





Índice

| | |
|---|----|
| I. APRESENTAÇÃO | 3 |
| II. ORGANOGRAMA | 5 |
| III. ANÁLISE ESTATÍSTICA | 6 |
| 1) Pressupostos..... | 6 |
| 2) Órgão de Administração..... | 6 |
| 3) Órgão de Fiscalização..... | 7 |
| 4) Trabalhadores..... | 7 |
| 4.1) Idade e Género..... | 7 |
| 4.2) Qualificações e Carreiras Profissionais..... | 8 |
| 4.3) Admissões e Vencimentos..... | 10 |
| 4.4) Conciliação do Trabalho com a Vida Familiar e Pessoal..... | 11 |
| 4.5) Discriminação e Assédio..... | 12 |
| IV. PONTO DE SITUAÇÃO | 12 |
| 1) Igualdade no acesso a emprego..... | 12 |
| 2) Condições de trabalho e Remunerações..... | 13 |
| 3) Proteção na Parentalidade e conciliação com a vida familiar e pessoal..... | 13 |
| V. MEDIDAS A IMPLEMENTAR | 13 |
| VI. VIGÊNCIA E ACOMPANHAMENTO | 15 |



I. APRESENTAÇÃO

A igualdade de género é um tema que tem merecido crescente destaque no panorama nacional e internacional. No nosso ordenamento jurídico, a igualdade de género tem consagração, desde logo, no artigo 13.º da Constituição, tendo sido objeto de diversas iniciativas com o objetivo de concretizar este princípio.

Desde logo, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/2007, de 28 de março, que aprova os princípios de bom governo das empresas do sector empresarial do Estado, e a Resolução do Conselho de Ministros n.º 70/2008, de 22 de abril, que aprova as orientações estratégicas do Estado destinadas à globalidade do sector empresarial do Estado, vieram estabelecer que as empresas detidas pelo Estado deveriam adotar planos de igualdade, após um diagnóstico da situação, tendentes a alcançar nas empresas uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminando as discriminações e permitindo a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

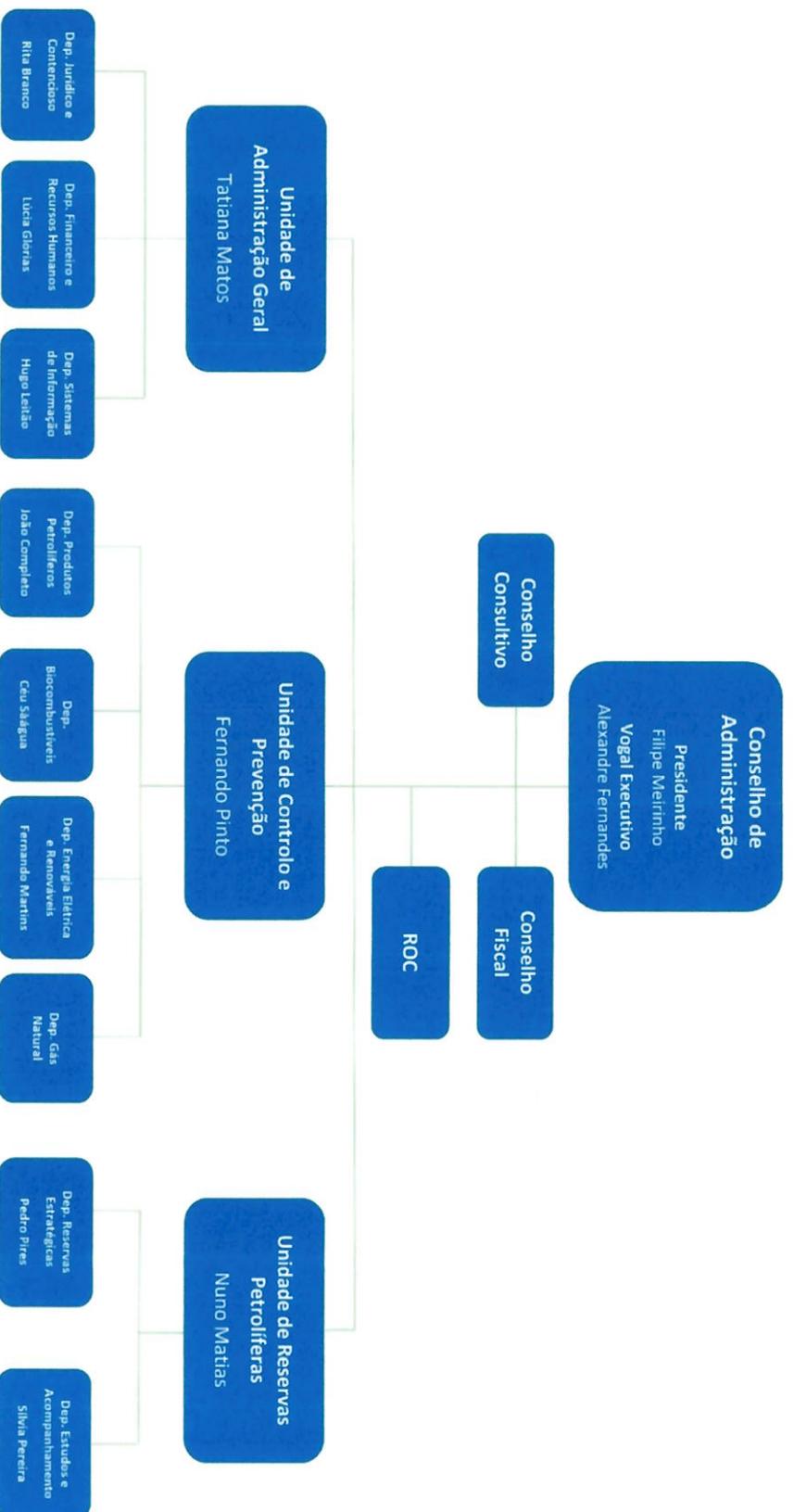
Mais recentemente, a Lei n.º 62/2017 veio trazer consagração legal às diversas resoluções emitidas sobre esta matéria, estabelecendo que as empresas públicas deverão elaborar planos anuais para a igualdade de género, para além de estabelecer quotas mínimas de representação por género.

A Entidade Nacional para o Setor Energético, E.P.E. (abreviadamente ENSE), entidade do setor empresarial do Estado, implementou e consolidou, nos últimos 4 anos, normas internas sobre esta matéria, destacando-se os princípios e valores consagrados no seu Código de Ética e Conduta aprovado pelo representante do acionista Estado no dia 16 de agosto de 2021, e publicado na 2ª Série do DR, nº 174, de 07 de setembro de 2021., cuja ultima versão aprovada data de 16 de agosto de 2021, bem como no seu Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, aprovado em 30 de junho de 2021.



Neste contexto, o presente plano de Igualdade foi desenvolvido, tendo por base o diagnóstico que foi feito através do preenchimento do questionário da CITE, com o objetivo de reforçar a promoção da igualdade de género e, bem assim, a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

II. ORGANOGRAMA



~~_____~~
M

III. ANÁLISE ESTATÍSTICA

A ENSE E.P.E. é uma entidade pública empresarial, dotada de autonomia administrativa e financeira, estando sujeita à tutela dos ministérios das Finanças e do Ambiente e da Ação Climática. Em matéria laboral, os trabalhadores da ENSE seguem o regime do Contrato Individual de Trabalho, sendo-lhes aplicáveis as regras do Código do Trabalho, com as especificidades decorrentes do Regime Jurídico do Setor Público Empresarial, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro.

1) Pressupostos

Os dados estatísticos recolhidos abrangem os anos de 2020 a 2021, até à data de 1 de setembro de 2021.

Sempre que seja feita referência à situação atual, tal reflete a situação à data de 1 de setembro de 2021.

As idades consideradas neste relatório reportam-se à data de 31 de dezembro de 2020. As indicações “M” e “F”, nos quadros abaixo, referem-se ao género masculino e feminino, respetivamente.

2) Órgão de Administração

À data da situação em análise, o Conselho de Administração (CA) da ENSE é composto pelo Presidente do CA e por um Vogal Executivo. A designação dos membros deste Órgão é da competência dos membros do Governo responsáveis pela área das Finanças e da Energia através de Despacho próprio, conforme previsto no Código das Sociedades Comerciais e nos Estatutos desta Entidade Pública Empresarial. No caso concreto remete-se para o Despacho n.º 4208-A/2021, dos Gabinetes do Ministro do Ambiente e

da Ação Climática e do Secretário de Estado do Tesouro, publicado no Diário da República n.º 79, 2ª Série, de 23 de abril de 2021.

3) Órgão de Fiscalização

O Conselho Fiscal (CF) da ENSE é composto por três membros efetivos e por um suplente, sendo um deles o Presidente do CF. A designação dos membros deste Órgão compete, exclusivamente, ao membro do Governo responsável pela área das Finanças. Na presente data, estão em funções um Presidente e dois Vogais, não tendo ainda existido lugar à nomeação do membro suplente. Contam-se dois membros masculinos e um feminino atualmente em funções.

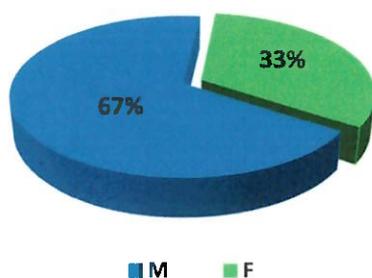
4) Trabalhadores

4.1) Idade e Género

A ENSE emprega, nesta data, 46 colaboradores, dos quais 31 homens e 15 mulheres, com idades compreendidas entre os 24 e os 61 anos.

Gráfico 1

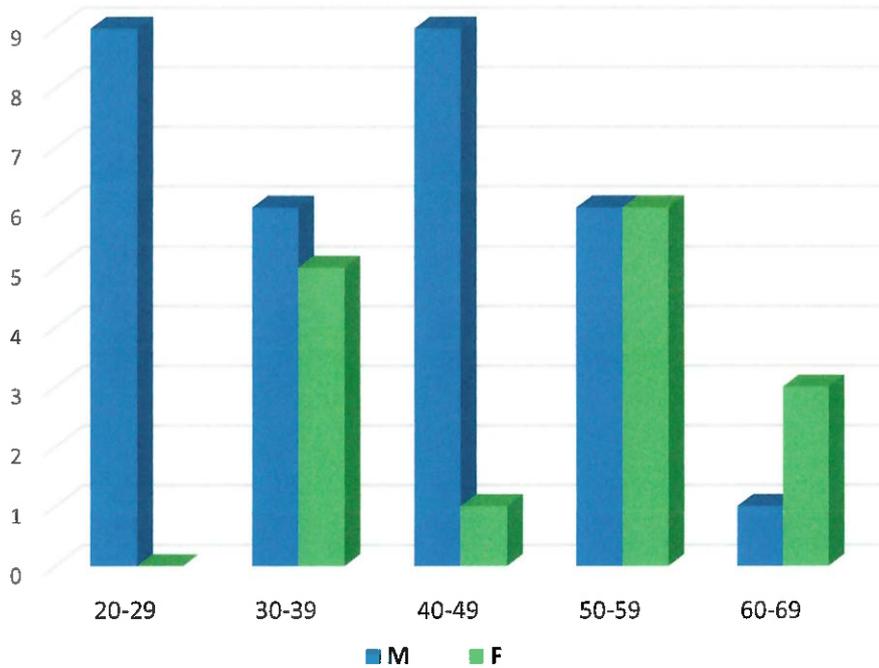
% de trabalhadores por Género



[Handwritten signature]

Gráfico 2

Trabalhadores por escalão etário



4.2) Qualificações e Carreiras Profissionais

Os trabalhadores da ENSE inserem-se em 3 carreiras profissionais e, em cada carreira, numa de 3 categorias, nos termos definidos pelo seu Regulamento do Estatuto do Pessoal e Carreiras. Como decorre do organograma supra, a ENSE encontra-se estruturada em Unidades e dentro destas, Departamentos, que são geridos pelas respetivas chefias. O grau académico dos trabalhadores da ENSE situa-se entre o 12º ano e o Doutoramento.



Gráfico 3

Trabalhadores por Categoria Profissional

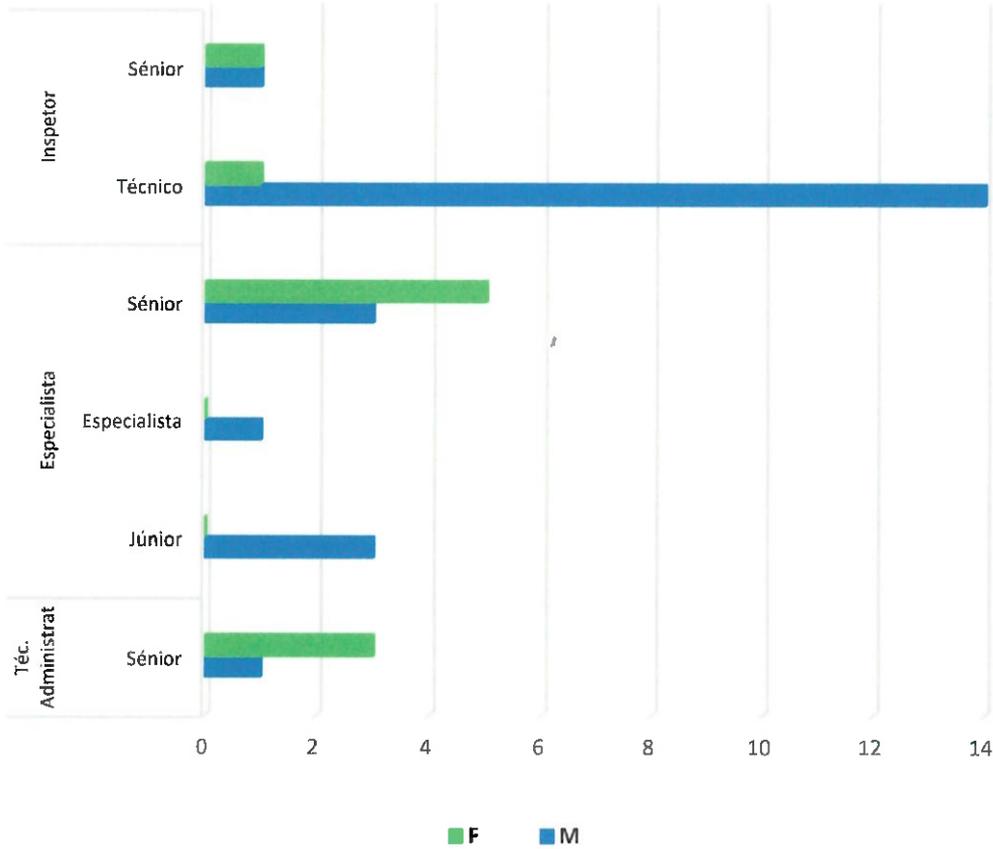


Gráfico 4

Cargos Dirigentes

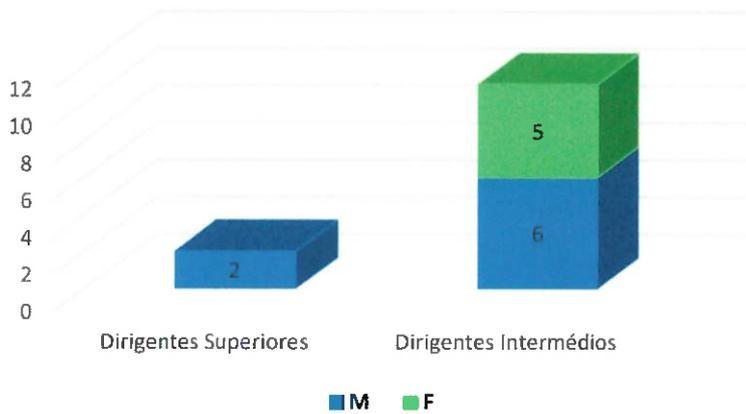
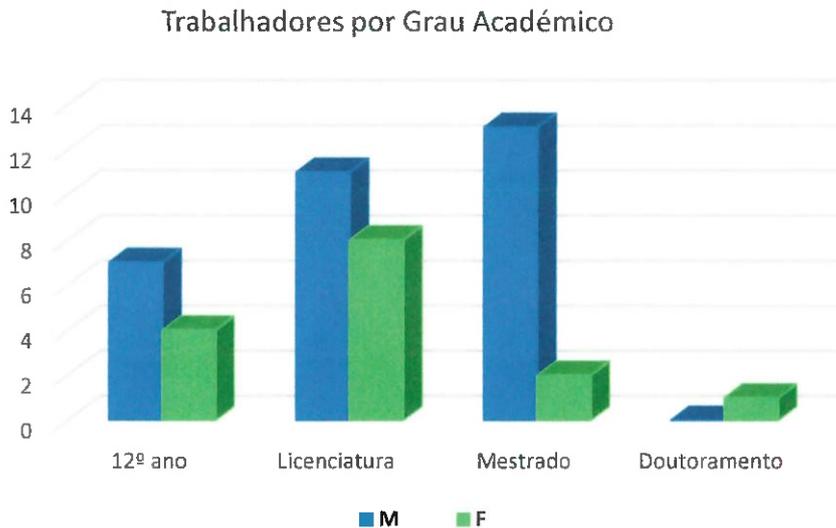




Gráfico 5



4.3) Admissões e Vencimentos

Seja com o intuito de fazer face ao aumento de competências que lhe têm vindo a ser atribuídas, seja para colmatar saídas de trabalhadores, a ENSE admitiu, entre janeiro de 2020 e agosto de 2021, um total de 18 colaboradores, dos quais 15 homens e 3 mulheres, todos com grau de licenciatura ou superior. Verificou-se uma predominância acentuada de contratações de colaboradores do sexo masculino, especialmente para a carreira de Inspetor, com a entrada de 10 colaboradores, todos do sexo masculino.

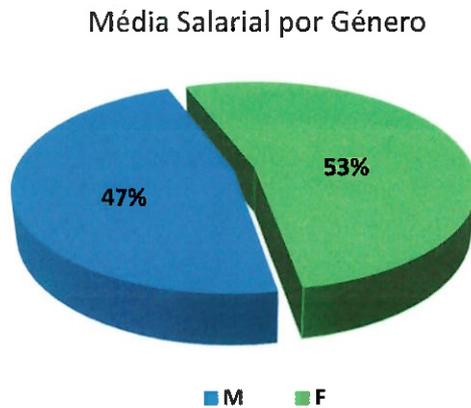
Tendo as contratações para aquela carreira ocorrido através de procedimentos de pré-seleção imparciais e não discriminatórios, a realidade é que se verificou uma fraca resposta de potenciais candidatos do sexo feminino aos procedimentos lançados, pelo que concluímos que a predominância de entradas de colaboradores do sexo masculino se justificou, essencialmente, pela própria natureza dos cargos a desempenhar e qualificações exigidas, centradas em cursos da área da Engenharia.

A média salarial dos colaboradores da ENSE, em 2021, revela uma pequena disparidade entre sexos, sendo ligeiramente superior para as mulheres, situação também motivada pela maior predominância de entradas de colaboradores do sexo masculino, para posições iniciais/de entrada nas respetivas carreiras.

~~_____~~
M

O quadro *infra* apresenta média salarial por género.

Gráfico 6

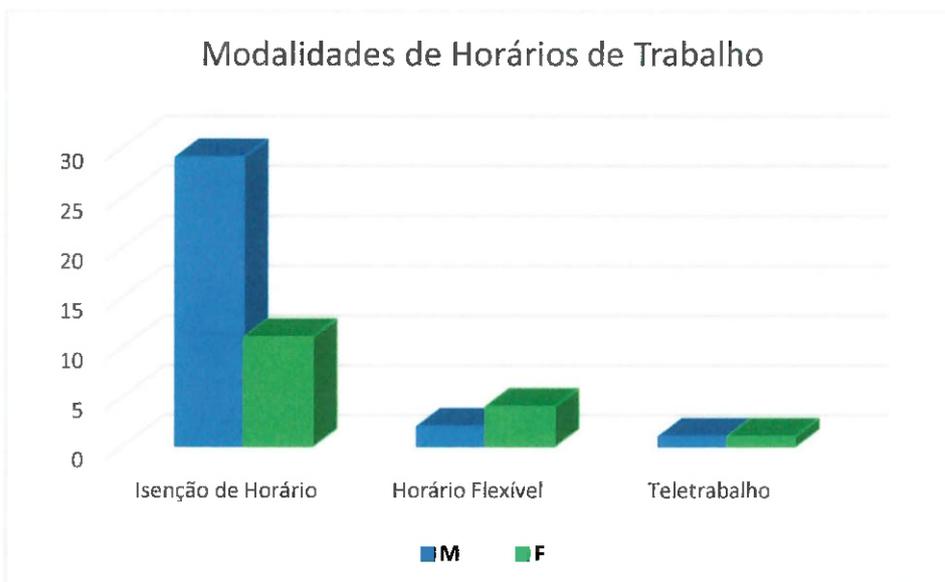


4.4) Conciliação do Trabalho com a Vida Familiar e Pessoal

Um dos aspetos mais visíveis na promoção da conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar é a possibilidade de gestão do horário laboral. Neste sentido, o regime regra de horário de trabalho em vigor na ENSE E.P.E., é de horário flexível, estando, também, previstos, os regimes de horário rígido, horário desfasado, jornada contínua e isenção de horário. Esta última modalidade acaba, no especial contexto desta Entidade, por ser prevalente. O Regulamento em vigor permite, ainda, aos trabalhadores cujas funções sejam compatíveis, a possibilidade de cumprimento das suas atribuições em regime de teletrabalho, modalidade impulsionada pela pandemia de Covid-19. Na presente data, encontram-se em regime de teletrabalho dois trabalhadores, a seu pedido.

Em matéria de licenças de parentalidade, entre os anos de 2020 e 2021, verificou-se o gozo por um trabalhador.

Gráfico 8



4.5) Discriminação e Assédio

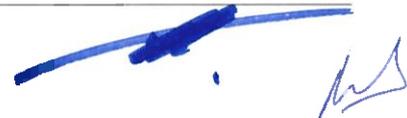
Não foram reportados quaisquer atos de discriminação ou assédio na entidade.

IV. PONTO DE SITUAÇÃO

Tendo por base a documentação interna (Regulamentos, Códigos e Boas Práticas em vigor na empresa), a realidade estatística evidenciada no capítulo anterior e o questionário do “Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas” da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, foi feito o diagnóstico da situação atual da entidade, em matéria de igualdade de género.

1) Igualdade no acesso a emprego

A ENSE adota, desde sempre, uma política de igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, com consagração no seu Regulamento do Estatuto de Pessoal e Carreiras.



2) Condições de trabalho e Remunerações

O princípio da igualdade é, também, um princípio basilar da política da ENSE E.P.E. em matéria de condições de trabalho, que se encontra consagrado nos Regulamentos e Códigos internos em vigor na entidade. Consequentemente, quanto às remunerações médias, verifica-se uma quase paridade entre géneros, com desvio de menos de 6% para a média global.¹ No que toca ao acesso a carreiras, não obstante a política em vigor, verificam-se algumas diferenças conjunturais, com uma maior predominância do género masculino na carreira de Inspetor, neste último caso, com alguma expressão (88% homens - 12% mulheres). Verifica-se, também, alguma predominância do género masculino nas chefias (55% homens - 45% mulheres).

3) Proteção na Parentalidade e conciliação com a vida familiar e pessoal

A ENSE tem adotado, ao longo dos anos, uma série de práticas que promovem a conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal, destacando-se, desde logo, a adoção de formas de gestão autónoma do tempo de trabalho a todos os colaboradores, como se verifica pelo gráfico 8. Entre outros benefícios concedidos neste âmbito destacam-se, ainda e a título de exemplo, a possibilidade de o aniversariante, querendo, gozar este dia, em estreita articulação prévia com a sua chefia.

V. MEDIDAS A IMPLEMENTAR

Feita a análise de autodiagnóstico, há que procurar implementar medidas que permitam corrigir eventuais lacunas, que têm por base as dimensões chave referenciadas pelo “Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas” da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

¹ Cfr. Gráfico 6.



As medidas a aplicar em 2022 têm, naturalmente, em conta, o relativamente reduzido universo laboral da entidade, bem como os recursos, financeiros e humanos, disponíveis para a sua implementação.

| Dimensão | Objetivo | Medida |
|---|---|---|
| Estratégia, Missão e Valores | Assumir o compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres | Integrar a Igualdade de Género e Não Discriminação nos principais documentos da empresa |
| Estratégia, Missão e Valores | Assegurar a implementação do plano de igualdade | Nomear uma comissão/grupo de trabalhadores responsável pela implementação e acompanhamento do plano de igualdade |
| Estratégia, Missão e Valores | Encorajar a participação dos trabalhadores na discussão sobre condições laborais e igualdade de género | Criar um questionário, de base anual, para divulgação entre os trabalhadores. |
| Estratégia, Missão e Valores | Prevenir a discriminação e o assédio em contexto laboral | Promover a criação de procedimentos específicos para a comunicação e correção de situações de discriminação e assédio, bem como para a proteção dos denunciantes. |
| Conciliação da Vida profissional com a vida pessoal e familiar | Disponibilização de equipamentos próprios, concessão de apoios ou celebração de protocolos com benefícios aos trabalhadores e suas famílias | Criar um grupo de trabalho para apresentar propostas nesta área, nomeadamente quanto à possibilidade de alargamento e flexibilização do teletrabalho e do regime de férias e folgas, bem como para a harmonização dos diferentes regimes laborais em vigor na Entidade. |

VI. VIGÊNCIA E ACOMPANHAMENTO

O presente plano é aprovado pelo Conselho de Administração e vigorará no ano de 2022, sendo anualmente revisto.



Filipe Meirinho
Presidente do Conselho
de Administração

15 de setembro de 2021


Alexandre Fernandes
Vogal Executivo