

RECOMENDAÇÃO Nº 76/CITE/2021

Nome da entidade: Cascais Envolvente – Gestão Social da Habitação

Assunto: Análise Técnica do Plano para a Igualdade da Cascais Envolvente.

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 Cascais Envolvente.

I. Caracterização do Plano para a Igualdade

1. Diagnóstico

A Cascais Envolvente, realizou uma análise dos dados estatísticos, desagregados por sexo, sobre os diversos indicadores que caracterizam os recursos humanos da empresa. Na área dos recursos humanos, verifica-se uma distribuição por áreas funcionais/departamentos, carreiras, remunerações, idade e grau académico. Com base nesta análise, conclui-se que a empresa já reflete e vem adotando um conjunto de medidas que indicam a existência de boas práticas na área de igualdade de género. A empresa, informa não precisar de adotar mais medidas para promover a igualdade de género.

No Plano, foram referidas algumas das dimensões da Matriz de apoio ao diagnóstico, conforme o estipulado no articulado do diploma. (Matriz de apoio ao diagnóstico), nomeadamente área de 1) Recrutamento e Seleção – versus Dimensão Igualdade no acesso ao emprego; 2) Formação Contínua versus Dimensão Formação Inicial e Contínua; 3) Gestão de Carreiras remunerações versus Dimensão Igualdade nas condições de trabalho e 4) Conciliação, entre a vida profissional, familiar e pessoal.

1.1. Objetivos

O Plano foi elaborado no sentido de serem assumidos os compromissos em matéria de igualdade de género, designadamente os seus valores e princípios, em todos os níveis da empresa. Evidencia-se um compromisso no desenvolvimento e melhoria das políticas e práticas no domínio da igualdade de género.

1.2. Componentes de intervenção

No plano para a igualdade não estão identificadas todas as áreas de intervenção em matéria de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente em diversas dimensões da igualdade, nomeadamente: Estratégia, Missão e Valores da organização; a Igualdade no acesso ao emprego; a Formação inicial e contínua; A Igualdade nas condições de trabalho; a Proteção na parentalidade; a Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a Prevenção da prática de assédio no trabalho.

1.3. Calendário de execução

O período de vigência deste plano é o ano de 2021.

1.3. Acompanhamento e avaliação

No plano não é feita qualquer referência sobre o acompanhamento e avaliação das medidas.

II – Análise Técnica

Da análise do Plano para a Igualdade, cujos pontos fundamentais foram acima sintetizados, há a realçar o seguinte:

De acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo nº 18/2019 de 21 de junho foi produzido “um Guião para o efeito de elaboração dos Planos para a Igualdade anuais”, sendo que cada entidade deverá começar por realizar um diagnóstico interno tendo como base a Matriz de apoio ao diagnóstico.

- A Cascais Envolvente assumiu que realizou um diagnóstico de igualdade de género e utilizou os seus resultados como input para a elaboração de um Plano de Igualdade de 2021.
- Antes da implementação de um plano para a igualdade é fundamental fazer um correto diagnóstico da situação da igualdade de género, verificar as políticas e as práticas da organização ao nível da igualdade entre mulheres e homens, permitindo uma definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudanças.
- No Plano para a Igualdade da Cascais Envolvente não há informação sobre a situação da empresa nas diversas dimensões da igualdade de género, que fundamente a necessidade de intervenção nas áreas identificadas e qual o tipo de ações.
- Não há indicação da metodologia e dos instrumentos a utilizar para a monitorização do Plano, que permita fazer os ajustamentos necessários ou reforçar medidas.
- Pela informação disponibilizada, não é possível saber quais os pontos fracos da situação e das práticas da Cascais Envolvente ao nível da igualdade entre mulheres e homens, e nos quais seja necessário intervir para alcançar o equilíbrio entre mulheres e dos homens nesta organização.
- Uma das medidas do Plano é a realização do diagnóstico para avaliação da situação atual da empresa. A realização do diagnóstico corresponde, na realidade, a uma fase de desenvolvimento de um Plano para a Igualdade e não ao plano propriamente dito. Ora, esta fase é prévia à elaboração do Plano pois é fundamental para a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e/ou introduzir mudanças.

- Não há indicação da calendarização de execução das medidas, pelo que não se consegue perceber se existe uma precedência ou prioridades na execução.

III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes sugestões ao Plano para a Igualdade da Cascais Envolvente:

- Para que o Plano seja um documento estratégico para a empresa, recomenda-se que integre informação estruturada sobre o diagnóstico à empresa em matéria de igualdade de género e seus resultados, pois um Plano para a Igualdade deve incidir sobre as áreas funcionais da organização, nas quais seja necessário contrariar padrões de género discriminatórios de um dos sexos, devendo basear-se na análise dos resultados do diagnóstico e, por conseguinte, centrar-se nas áreas estratégicas da organização, bem como nas dimensões da igualdade, onde foi considerado estratégico intervir e introduzir mudanças para que o equilíbrio na situação entre mulheres e homens na organização seja alcançado. Dando cumprimento ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um Guião para efeito da elaboração dos planos para a igualdade anuais, 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, informa-se que se encontra disponível no site da CITE o Guião em: http://cite.gov.pt/pt/acite/quiao_planos_para_a_igualdade.html
- Recomenda-se que se indique claramente se o Plano que se apresenta surge na sequência de um anterior Plano, correspondendo assim a uma planificação anual de ações que pretendem responder a necessidades anteriormente identificadas.
- As medidas contempladas no Plano devem ser operacionais e mensuráveis. Embora o Plano contenha os requisitos essenciais “área de intervenção”, “medidas” e “calendarização”, deverá igualmente incluir:
 - objetivos estratégicos;
 - recursos humanos envolvidos na implementação das medidas;
 - departamentos/unidades responsáveis dentro da organização;
 - orçamento para cada medida;
 - metas a alcançar;
 - indicadores de resultados e impacto esperado relativamente a cada ação;
 - calendarização prevista quer para a implementação das medidas, quer para a monitorização e avaliação das mesmas.

Consequentemente, a enunciação objetiva e mensurável dos elementos elencados, é essencial no processo de construção de um Plano para a Igualdade eficaz e que corresponda cabalmente às necessidades identificadas através do diagnóstico.

- A monitorização e a avaliação do Plano constituem etapas fundamentais do seu processo de desenvolvimento, permitindo aferir os progressos realizados e, se necessário, introduzir correções. Assim, para que seja possível avaliar periodicamente o impacto da mudança conseguida com a implementação do Plano, sugere-se que se defina um sistema de monitorização e avaliação do Plano, com indicação da metodologia e instrumentos a utilizar. Podem ser identificados os riscos inerentes à execução de uma medida, bem como os procedimentos de atuação, caso tal ocorra no decorrer da monitorização ou da avaliação.
- No plano, é frequente existir uma confusão entre o conceito de Género e o conceito de Sexo, por isso aproveita-se para lembrar que as estatísticas não são apresentadas por género, mas sim por sexo. Assim, sempre que se apresentam dados estatísticos desagregados por sexo, a terminologia a usar é sempre a relação entre “Homens” e “Mulheres” e não “masculino” e “feminino” ou “Género masculino” e Género feminino”.
- Sempre que são apresentadas estatísticas relativas aos recursos humanos da empresa, devem ser apresentadas de forma desagregada por sexo.
- No Plano da Cascais Envolvente é importante valorizar o empenho e a vontade de melhorar a igualdade de género na empresa.

Lisboa, 25 de fevereiro de 2021

Aprovada por unanimidade dos membros da CITE em 25 de fevereiro de 2021, 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.