



CASCAIS
ENVOLVENTE
Gestão Social da Habitação

PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO

Índice

1. ENQUADRAMENTO.....	3
2. A CASCAIS ENVOLVENTE	3
3. RECURSOS HUMANOS	4
3.1 DISTRIBUIÇÃO DE EMPREGO POR GÉNERO	4
3.2 MÉDIA DE REMUNERAÇÕES POR GÉNERO.....	5
3.3 HABILITAÇÕES LITERÁRIAS POR GÉNERO	6
3.4 CARREIRAS POR GÉNERO.....	6
3.5 MÉDIA DE IDADES POR GÉNERO	7
4. IGUALDADE DE GÉNERO NA CASCAIS ENVOLVENTE.....	7
4.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	7
4.2 FORMAÇÃO CONTINUA	8
4.3 GESTÃO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÕES.....	8
4.4 CONCILIAÇÃO, ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL.....	9
5. CONCLUSÕES.....	9

ELABORADO POR:	APROVADO POR:
Departamento Jurídico e Recursos Humanos	Em reunião de Conselho de Administração de 08/10/2019

1. ENQUADRAMENTO

A igualdade entre homens e mulheres, também designada por igualdade de género, implica uma igual visibilidade, poder e participação dos homens e das mulheres em todas as esferas da vida pública e privada, visando, sobretudo, promover a plena participação de todos na sociedade.

A igualdade entre homens e mulheres é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa e é um direito humano fundamental para o desenvolvimento da nossa sociedade atual, sendo uma das tarefas prioritárias do Estado Português não só garantir o direito a essa igualdade, mas também, assumir a sua promoção.

O reconhecimento da imprescindibilidade e mais-valia de uma participação equilibrada de homens e de mulheres em todos os processos e domínios de decisão exige a conciliação das esferas da vida privada e da vida pública, sem a qual não haverá uma cultura de efetiva igualdade de género.

É neste contexto que surgem os Planos Nacionais para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação.

As empresas, nomeadamente as do setor público, deverão assumir compromissos em matéria de igualdade de género, designadamente nos seus valores e princípios a todos os níveis da empresa, evidenciando o seu compromisso com a definição, desenvolvimento e melhoria contínua de políticas e práticas neste domínio.

É para esse efeito que o presente Plano é elaborado, consistindo numa análise da situação verificada na Cascais Envolvente, adiante designada por CE.

2. A CASCAIS ENVOLVENTE

A CASCAIS ENVOLVENTE – Gestão Social da Habitação, E.M., S.A., de acordo com o seu objeto social, a empresa dedica-se à “exploração, administração e gestão social, patrimonial e financeira dos imóveis e equipamentos afetos à habitação social, à educação e ao desporto, próprios ou pertencentes ao município de Cascais, a promoção e gestão de programas e concursos destinados à habitação jovem, específicos e adequados aos diversos graus de autonomia e progressão dos jovens residentes no concelho de Cascais, assim como o desenvolvimento e aprofundamento de políticas sociais de habitação”.

3. RECURSOS HUMANOS

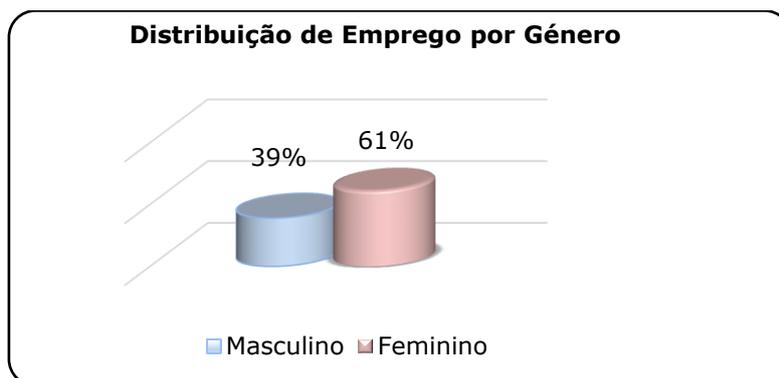
Neste ponto serão analisados vários indicadores que reportam à data de 30 de junho de 2019. Foram considerados todos os colaboradores que tem contrato de trabalho com a CE a 30 de junho de 2019. Foram excluídos da análise o Conselho de Administração e os colaboradores que tem Acordo de Cedência. Apesar de terem um vínculo contratual com a CE, à data da análise não desempenham funções na empresa.

O Conselho de Administração é composto por: 2 homens (1 Presidente e 1 Vogal) e 1 mulher (Vogal - Administradora Executiva).

3.1 DISTRIBUIÇÃO DE EMPREGO POR GÉNERO

A CE a 30.06.2019 contava com um total de 36 colaboradores dos quais 39% são homens e 61% mulheres.

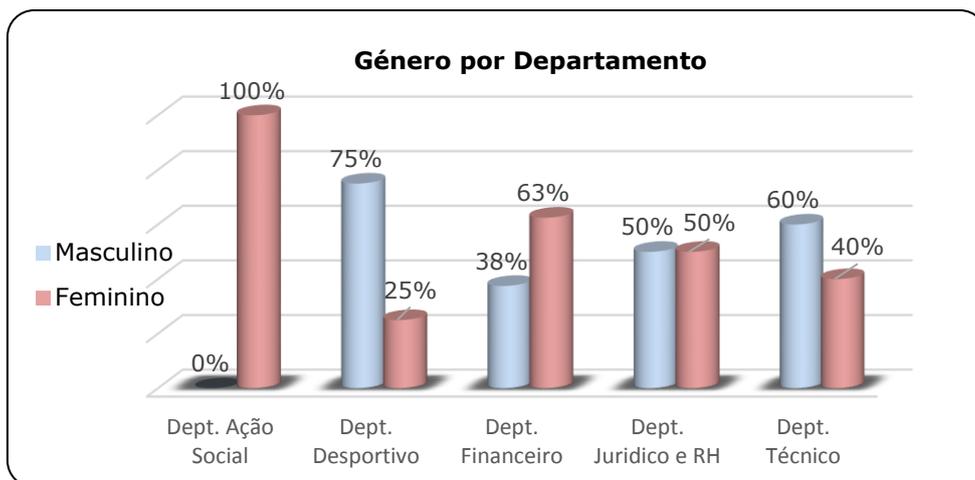
Podemos concluir que mais de metade dos colaboradores da CE são mulheres.



O departamento onde se verifica maior diferença na igualdade de género é o Departamento de Ação Social que é composto exclusivamente por mulheres.

Os cursos na área social são frequentados maioritariamente por mulheres o que justifica a diferença em relação aos restantes departamentos que estão mais equilibrados na igualdade de género.

Além de ser o Departamento com maior número de colaboradores aquando do processo de recrutamento a grande maioria dos candidatos que se apresentam são mulheres.



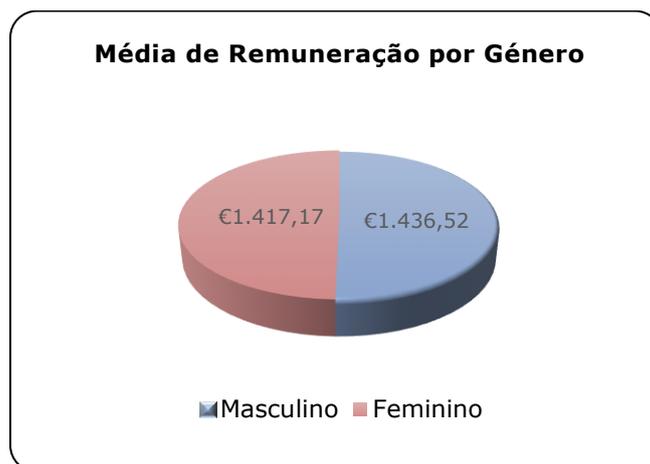
Neste âmbito, verifica-se que não faz sentido adotar qualquer tipo de medidas no sentido de promover maior igualdade efetiva.

3.2 MÉDIA DE REMUNERAÇÕES POR GÉNERO

Da análise efetuada podemos concluir que não existe praticamente nenhuma diferença na média da remuneração base entre os homens e mulheres.

Na CE não existe nenhuma discrepância salarial entre trabalhadores dos dois géneros.

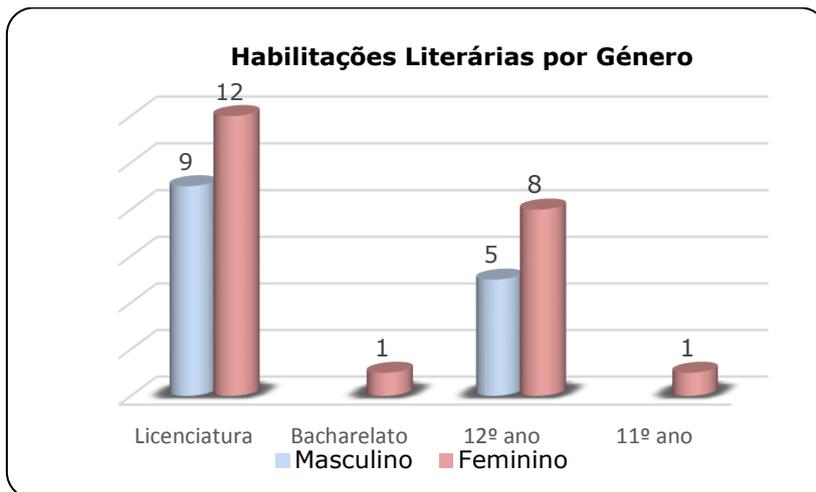
Aqui também se verifica que neste momento não é necessário adotar qualquer tipo de medidas no sentido de promover maior igualdade de remunerações entre géneros.



3.3 HABILITAÇÕES LITERÁRIAS POR GÉNERO

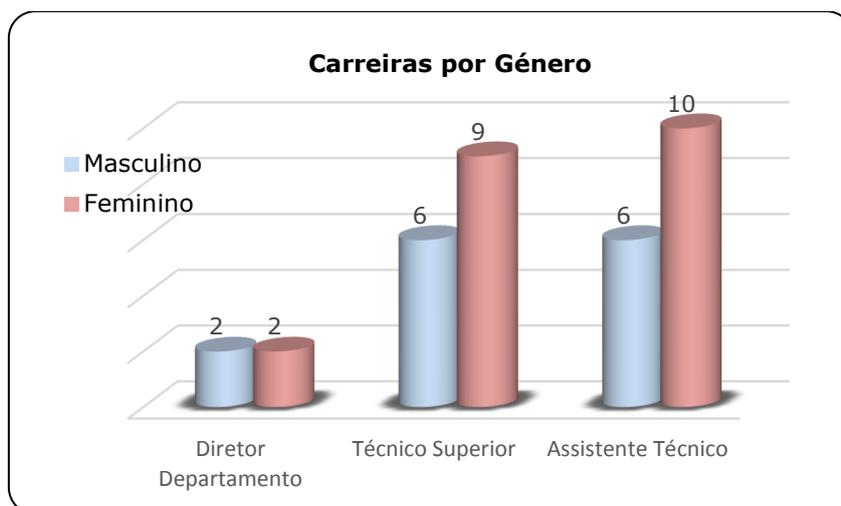
Relativamente as habilitações literárias dos colaboradores (as) da CE podemos concluir que existe um elevado nível de escolaridade. Mais de metade dos colaboradores (as) tem uma licenciatura e dos restantes a maioria tem o 12º ano.

Aqui também se verifica que não existe diferença entre homens e mulheres em relação as habilitações literárias estão muito equilibradas, não havendo necessidade de adotar qualquer medida.



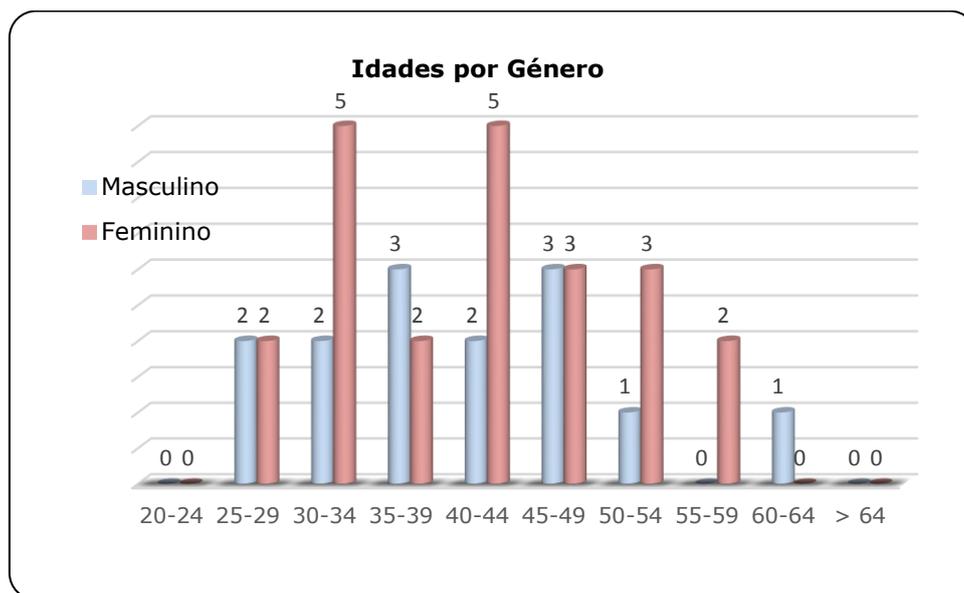
3.4 CARREIRAS POR GÉNERO

Em relação a distribuição dos colaboradores (as) por carreiras volta-se a verificar um equilíbrio entre homens e mulheres.



3.5 MÉDIA DE IDADES POR GÉNERO

Podemos observar que a CE tem uma equipa jovem sendo a média de idades entre homens e mulheres à data de análise exatamente a mesma, ou seja, de 41 anos, mais uma vez existe um grande equilíbrio entre géneros.



4. IGUALDADE DE GÉNERO NA CASCAIS ENVOLVENTE

A CE desenvolve esforços para proporcionar aos seus colaboradores e colaboradoras, elevados níveis de satisfação e realização profissional e pessoal, seguindo uma política de recursos humanos orientada para a valorização do colaborador, proporcionando um ambiente de trabalho seguro, colaborativo e uma efetiva igualdade de tratamento, de remuneração e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminando discriminações e permitindo a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

4.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Sempre que a CE recruta um colaborador para os seus quadros, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género. Em todos os processos de seleção e contratação de pessoal não existem referências ao género como critério de escolha, nem linguagem suscetível de ser considerada discriminatória. Os princípios que orientam a política de contratação da CE baseiam-se na adequação do perfil técnico e das competências dos candidatos às funções a desempenhar.

4.2 FORMAÇÃO CONTINUA

A CE reconhece o acesso à formação e educação como um direito comum a mulheres e homens, proporcionando-lhes os meios necessários à sua concretização, estimulando os processos de aprendizagem ao longo da vida, sem qualquer tipo de discriminação. Nesta conformidade a formação qualificante, desenvolvida ao nível interno ou ao nível externo, tem uma participação indiferenciada entre mulheres e homens adequada às competências exigidas ou necessárias a cada um.

A CE promove o aperfeiçoamento pessoal e profissional dos seus quadros, incentivando-os para que desenvolvam e atualizem de forma contínua os seus conhecimentos e competências e tirem adequado proveito das ações de formação proporcionadas pela Empresa.

Tanto os órgãos sociais como os recursos humanos da CE estão sempre recetivos a propostas por parte dos colaboradores para a realização das ações de formação.

De referir igualmente que a empresa prevê a possibilidade dos seus colaboradores poderem conciliar a frequência de estudos com a sua carreira profissional, podendo socorrer-se de diferentes instrumentos como a flexibilidade de horários para a frequência de aulas ou para avaliações, nos termos previstos na lei.

4.3 GESTÃO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÕES

A CE assegura a igualdade nas diversas componentes do trabalho, nomeadamente ao nível da remuneração e dos processos de gestão da carreira. Não há qualquer discriminação em função do género.

A CE tem um Sistema de Gestão da Avaliação de Desempenho e uma descrição de funções.

A gestão de carreiras e remuneração baseia-se na avaliação do desempenho que é feita anualmente na qual é avaliado o cumprimento dos objetivos definidos, competências e a atitude dos colaboradores.

São igualmente asseguradas condições de trabalho idênticas e igualdade de ganhos médios mensais entre mulheres e homens em cada categoria profissional, sendo integralmente respeitados os direitos consignados na legislação em vigor, relativamente a proteção de grávidas, puérperas e lactantes, nomeadamente quanto a licenças, restrições de trabalho noturno e/ou suplementar.

4.4 CONCILIAÇÃO, ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

A conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar é uma condição fundamental para que colaboradores se sintam dedicados, empenhados e dispostos a levar a cabo a missão e os objetivos da CE. A empresa está consciente da importância deste princípio e tem desenvolvido algumas medidas neste sentido, como por exemplo:

- São justificadas (sem perda de retribuição) 21 horas por trimestre de ausências ao trabalho, por doença, assistência a filhos, cônjuges ou tratar de qualquer assunto pessoal e inadiável;
- Dispensa no dia de aniversário;
- Flexibilidade de horário de trabalho (horas de entrada e saída) no cumprimento do período normal de trabalho semanal;
- Cabaz de natal a todos os colaboradores;
- Cartão presente a descendentes até 12 anos;
- Participação para colónias de férias para os filhos dos trabalhadores com idades entre os 6 e 16 anos;
- Seguro de saúde com valores mais acessíveis e com a possibilidade de extensão aos membros do agregado familiar sendo sócio do Centro de Cultura e Desporto do Pessoal do Município de Cascais (CCD);

5. CONCLUSÕES

A CE segue uma política de recursos humanos orientada para a valorização do indivíduo, para a motivação e para o estímulo do aumento de produtividade nunca esquecendo o espírito de equipa e entre ajuda entre todos os departamentos da empresa bem como proporcionar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Os colaboradores da empresa respeitam, cultivam e incentivam os valores da Cascais Envolverte, promovendo a cooperação e a responsabilidade individual, e aceitando a diversidade sem discriminação.

Conforme resulta da análise acima efetuada, verifica-se que a situação da CE em termos de potencial discriminação de género a nível profissional é positiva, na medida em que a mesma contraria a tendência estando completamente equilibrada entre homens e mulheres, tanto a nível de habilitações, remunerações, entre outros.

Por fim, considerando que não existem indícios de qualquer discriminação no acesso de ambos os géneros a funções decisórias na CE, não se propõe neste momento adoção de qualquer medida a este respeito.