

## RECOMENDAÇÃO Nº 51/CITE/2021

**Nome da entidade:** GEBALIS - Gestão dos Bairros Municipais de Lisboa, E.E.M.

**Assunto:** Análise Técnica do Plano para a Igualdade da GEBALIS - Gestão dos Bairros Municipais de Lisboa, E.E.M.

### 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 GEBALIS - Gestão dos Bairros Municipais de Lisboa, E.E.M.

## I. Caracterização do Plano para a Igualdade

### 1. Diagnóstico

A GEBALIS, refere no plano para a igualdade a aplicação da Matriz de apoio ao diagnóstico da situação de homens e mulheres na empresa. Esta matriz, inclui um conjunto de questões sobre a prevenção de práticas discriminatórias, que permite à empresa certificar-se de que, nas áreas obrigatórias, a saber: Igualdade no acesso ao emprego; Igualdade nas condições de trabalho; Igualdade remuneratória; Proteção na parentalidade; Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, estão a ser cumpridas em todos os preceitos legais relativos à igualdade entre mulheres e homens.

#### 1.1. Objetivo

O Plano para a Igualdade da GEBALIS para 2021, tem como objetivo garantir a manutenção das medidas anteriormente propostas no Plano de Igualdade de Género de 2016-2019, implementação das medidas ainda não concretizadas, criação de métricas para controlo da sua operacionalização, bem como o estabelecimento de novas medidas com vista à promoção de uma política de igualdade de género e não discriminação, adequada à natureza da empresa, instituindo objetivos estratégicos, através de boas práticas laborais, apoio profissional e de desenvolvimento pessoal, serviços, benefícios, entre outros.

#### 1.2. Componentes de intervenção

De acordo com os n.ºs 1, 2 e 3 do art.º 4 do Despacho Normativo nº 18/2019 de 21 de junho, no plano para a igualdade não estão identificadas as áreas de intervenção em matérias de igualdade de género, permitindo intervir de forma abrangente em diversas dimensões da igualdade, nomeadamente: Estratégia, Missão e Valores da empresa; 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

O presente Plano para a Igualdade para o ano 2021, comporta a concretização de medidas e ações com vista à promoção da igualdade de género, tendo sido construído com base nos resultados de preenchimento da matriz de diagnóstico da CITE, cujas respostas negativas geraram a proposta de medidas preventivas.

O Plano contempla 17 medidas, com objetivos estratégicos, indicadores de resultado, metas e uma equipa responsável pela execução do plano.

### **1.3. Calendário de execução**

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

### **1.4. Acompanhamento e avaliação**

A GEBALIS, pretende durante o período em apreço, proceder à criação de um Comité (Grupo de Trabalho Interno) para a Igualdade entre mulheres e homens, formalizando as respetivas competências, sendo que entre elas haverá a responsabilidade de produzir um relatório anual, de preferência durante o mês de Setembro, com avaliação dos resultados, aferindo quem usufrui das medidas, perceber médias e tendências, para informar sobre introdução de possíveis melhorias e/ou alterações, adequadas às medidas já implementadas.

O relatório elaborado, servirá de base à construção do Plano de Igualdade para o ano seguinte, que incluirá, se adequado, a implementação de medidas corretivas e/ou novas medidas.

Sempre que se façam inquéritos de satisfação, internos e externos, haverá o esforço de inclusão questões da dimensão “Igualdade de Género” relativas ao impacto das medidas consagradas no presente Plano.

O Comité de Igualdade de Género (equipa de monitorização e avaliação) deverá ser composto, por: 1 representante do Gabinete de Recursos Humanos, 1 representante do Gabinete Técnico e Planeamento e 1 representante da Comissão de Ética, a indicar anualmente.

## **II – Análise Técnica**

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

1. 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, foi produzido “um Guião para o efeito de elaboração dos Planos para a Igualdade anuais”, sendo que, cada entidade deve começar por realizar um diagnóstico interno tendo como base a Matriz de apoio ao diagnóstico disponibilizada. No Plano para

a Igualdade apresentado em 17 medidas, é feita referência à realização do diagnóstico à situação de igualdade de género da empresa, nos termos de igualdade entre o número de mulheres e de homens e bem assim, das necessidades sentidas.

2. Antes da implementação de um Plano de Igualdade, é fundamental elaborar um diagnóstico da situação e das práticas da organização ao nível da igualdade de género, com vista à identificação dos pontos fortes e dos pontos fracos a este respeito, permitindo assim uma definição objetiva e mensurável das prioridades nestes domínios, bem como a identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir introduzir mudanças. Por conseguinte, um diagnóstico constitui uma atividade prévia à elaboração de um Plano para a Igualdade propriamente dito, e não a uma medida.

3. Na caracterização por categoria profissional, a GEBALIS apresenta informação estatística desagregada por sexo, sobre a representação de mulheres e homens em todas as categorias profissionais.

4. A metodologia e os instrumentos utilizados para a monitorização do Plano, são elementos essenciais, pois permitem os ajustamentos necessários para alterar ou reforçar as medidas que assim o exijam. A GEBALIS deverá aplicar a Matriz de apoio à monitorização da execução do plano para a igualdade, que consta do Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, conforme o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

5. Das 17 medidas, 4 são medidas obrigatórias, que visam o cumprimento da legislação em vigor, a saber:

#### **Dimensão Estratégia, missão e valores:**

- Medida - Introduzir em todos os documentos estratégicos da empresa o compromisso da igualdade de género e da responsabilidade social, bem como a elaboração de plano para a igualdade de género (nº 4º do artº 24º do Código do Trabalho).

#### **Dimensão formação inicial e contínua:**

- Medida - Criação de um módulo (s) específicos sobre as temáticas de Igualdade de Género e/ou agregar módulos desta formação específica noutros cursos de formação e de ações de formação, práticas de mentoria, aconselhamento, coaching, apadrinhamento/ amadrinhamento (*sponsorship*) para trabalhadores/as que estiverem ausentes por períodos iguais ou superiores a 6 meses (nº 3 do artº 30º do Código do Trabalho).

#### **Dimensão proteção na parentalidade:**

- Medida - Inclusão em Acordo da Empresa o direito dos/as trabalhadores/as à dispensa para avaliação de condição de adoção plena (artº 35º do Código do Trabalho).

- Medida - Incentivar os homens ao gozo de licença parental, suportando mais 15 dias de licença parental, para além do previsto na Lei (artº 33º e artº 35º do Código do Trabalho).

### III – Recomendações:

Face ao que antecede, formulam-se as seguintes recomendações ao Plano para a Igualdade da GEBALIS:

- O Plano é um documento estratégico para a empresa, recomendando-se que integre informação estruturada sobre o diagnóstico à empresa em matéria de igualdade de género e seus resultados. Assim, o Plano para a Igualdade deve incidir sobre as áreas funcionais da organização, nas quais seja necessário contrariar padrões de discriminatórios de género, pelo que, deve 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 promover o equilíbrio entre as mulheres e os homens na empresa.

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/guiao\\_planos\\_para\\_a\\_igualdade.html](http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html)

- Além de a GEBALIS ter aplicado a Matriz de apoio ao diagnóstico, apresentou ainda um conjunto de medidas que refletem a sua preocupação para inverter situações de assimetria de género.
- A monitorização e a avaliação do Plano para a Igualdade 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, recomenda-se a utilização da segunda Matriz do Guião para a monitorização e avaliação do Plano, a qual permite identificar os riscos inerentes à execução de cada medida, bem como os seus procedimentos de atuação caso tal ocorra em sede de monitorização ou de avaliação.
- Verifica-se no Plano uma confusão entre o conceito de Género e o conceito de Sexo, por isso, relembra-se que os dados estatísticos são desagregados por sexo e não por género. A terminologia a usar é sempre “Sexo”, referindo-se a “Sexo Masculino” (relativo aos homens)” e “Sexo Feminino” (relativo a mulheres) e não a palavra “género”.

Face ao exposto, muito se agradece informação pertinente sobre o que V.Exas. entendam por conveniente.

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.**