

# **PLANO DE IGUALDADE DE GÉNERO**

**Cascais Dinâmica – Gestão de Economia, Turismo e  
Empreendedorismo, E.M., S.A.**

**Março de 2020**

## ÍNDICE

INTRODUÇÃO .....	3
APRESENTAÇÃO.....	5
CARACTERIZAÇÃO DO UNIVERSO LABORAL .....	7
IGUALDADE DE GÉNERO NA CASCAIS DINÂMICA: O RETRATO ATUAL .....	11
IGUALDADE DE GÉNERO NA CASCAIS DINÂMICA: O PLANO FUTURO .....	14
IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS PREVISTAS.....	17
ACOMPANHAMENTO, AVALIAÇÃO E VIGÊNCIA.....	18

## INTRODUÇÃO

No âmbito do desenvolvimento organizacional e das políticas de gestão de pessoas baseadas na valorização do capital humano, das competências e da qualidade, reconhece-se cada vez maior importância às questões relacionadas com a Igualdade de Género.

A conceção e implementação de planos que promovam a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, que contribuam para diminuir situações de discriminação e que permitam a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional torna-se premente na promoção das políticas de Responsabilidade Social e nos princípios de Bom Governo das empresas nacionais, sobretudo no setor público.

A 1 de agosto de 2017, através da Lei n.º 62/2017, foi aprovado o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa. No seu artigo 7.º, as entidades do setor público empresarial devem, anualmente, “elaborar planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional”.

De forma a cumprir esta exigência, a Cascais Dinâmica pretende, através deste documento, demonstrar o seu posicionamento atual, as suas políticas e práticas no âmbito da igualdade de género. A Cascais Dinâmica, enquanto empresa do sector público, assume desta forma o respetivo compromisso em matéria de igualdade de género, designadamente no estabelecimento dos seus valores e princípios, transversais a todos os níveis da empresa, e, no âmbito da definição, desenvolvimento e melhoria contínua de políticas e práticas neste domínio, designadamente:

- Definindo uma política de promoção da igualdade de género e não discriminação adequada à natureza e à dimensão da empresa, bem como aos seus impactos previsíveis neste domínio;
- Estabelecendo objetivos estratégicos, nomeadamente através de boas práticas de trabalho, apoio profissional e de desenvolvimento

peçoal, equipamentos, serviços e benefícios, entre outros;

- Garantindo o cumprimento, a monitorização e a revisão de objetivos, programas, indicadores e metas nas suas políticas e práticas.

## APRESENTAÇÃO

A Cascais Dinâmica – Gestão de Economia, Turismo, e Empreendedorismo, E.M., S.A., é uma sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, de âmbito municipal. Rege-se pelo regime jurídico da atividade empresarial local e das participações locais, pelo Código das Empresas Comerciais, pelos presentes estatutos e, subsidiariamente, pelo regime do setor empresarial do Estado.

A Empresa tem por objeto social promover o empreendedorismo local e regional, no âmbito do desenvolvimento económico-social, turístico, turístico-cultural e da prática desportiva no Município de Cascais, de forma a contribuir para o desenvolvimento económico sustentável do Município.

O objeto social compreende o exercício das seguintes atividades, designadamente:

- a) Construção de equipamentos e infraestruturas;
- b) Desenvolvimento de iniciativas de animação turística no Concelho de Cascais;
- c) Gestão, conservação, manutenção e beneficiação de infraestruturas e equipamentos desportivos e culturais, incluindo os seus espaços exteriores;
- d) Exploração direta ou por intermédio de terceiros de equipamentos municipais e de outros equipamentos e infraestruturas que integrem o património Municipal, cujos direitos de exploração haja adquirido, designadamente:
  - i) Centro de Congressos do Estoril
  - ii) Feira de Artesanato do Estoril
  - iii) Hipódromo Manuel Possolo
  - iv) Fortaleza da Cidadela de Cascais
  - v) Aeródromo Municipal de Cascais e infraestruturas adstritas à sua atividade.
- e) Prestação de serviços de apoio ao Município e a outras entidades públicas ou privadas no âmbito da promoção e organização de atividades e eventos turísticos, culturais e desportivos.

A Empresa tem ainda por objeto a fiscalização de concessões municipais e de concessões cuja fiscalização caiba ao Município, desde que respeitem áreas relacionadas com o desenvolvimento turístico, turístico-desportivo e desportivo do Município de Cascais.

A Cascais Dinâmica poderá exercer como atividades complementares, o estudo, desenvolvimento e implementação de projetos de exploração de outras infraestruturas, nomeadamente de infraestruturas aeroportuárias e quaisquer atividades relacionadas com a prossecução do objeto atrás referido.

Compreende-se ainda no objeto da Empresa, todas as atividades acessórias necessárias à boa realização do seu objeto.

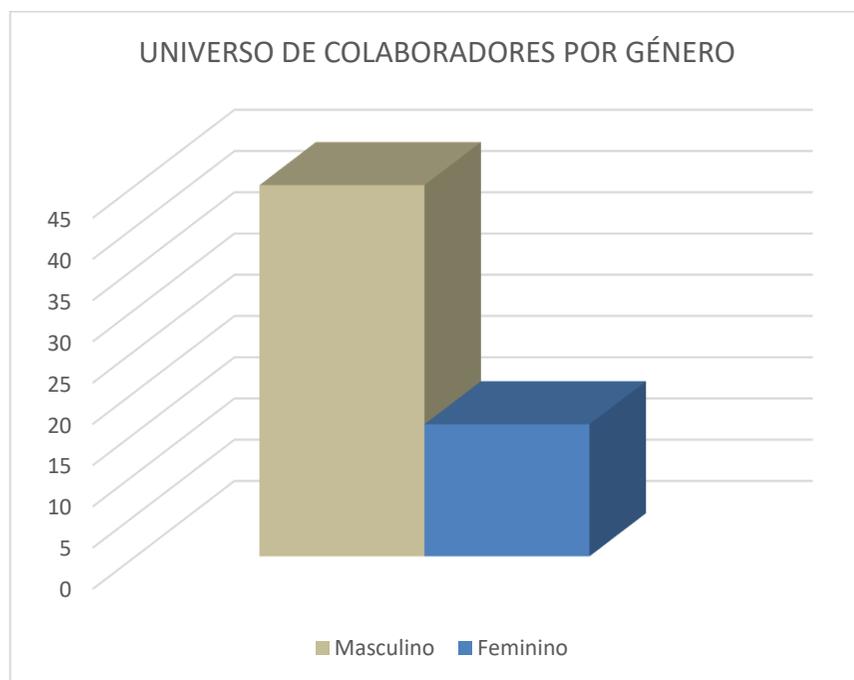
### **Código de Conduta e Ética**

A Cascais Dinâmica tem presente um termo de responsabilidade e compromisso de adesão ao Código de Conduta e Ética para a prevenção e combate ao assédio no trabalho disponível no sítio da internet [www.cascaisdinamica.pt](http://www.cascaisdinamica.pt), relativamente ao qual todos os colaboradores, colaboradoras, clientes e fornecedores têm conhecimento, assumindo o compromisso de o cumprir e respeitar integralmente.

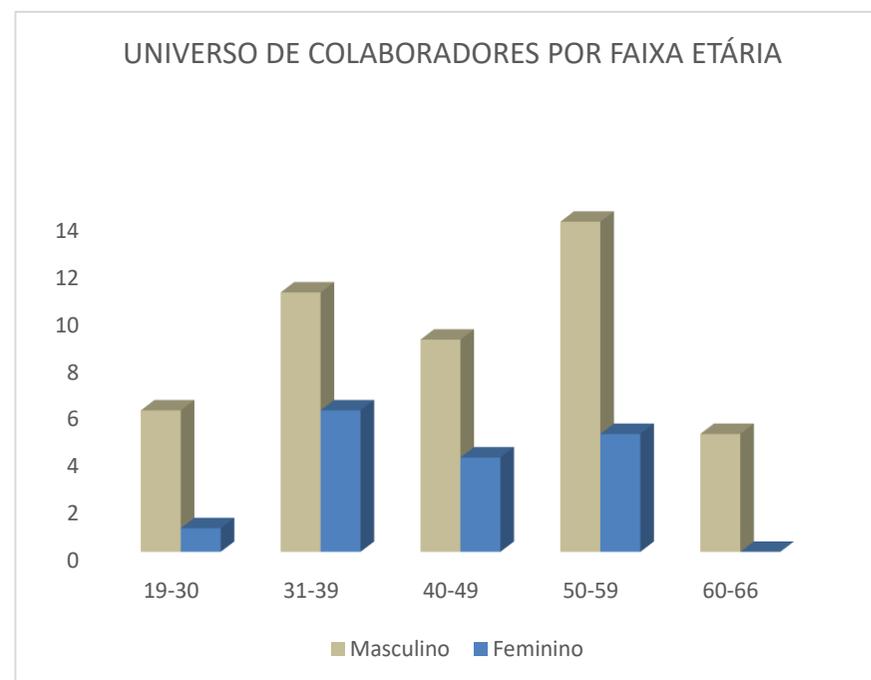
## CARACTERIZAÇÃO DO UNIVERSO LABORAL

A Cascais Dinâmica conta com 64 colaboradores no ativo, distribuídos pelos vários equipamentos que gere, dividindo-se em 15 mulheres e 49 homens, sendo que a maioria dos profissionais se situa na faixa etária dos 50-59 anos, conforme dados recolhidos a 29 de fevereiro de 2020:

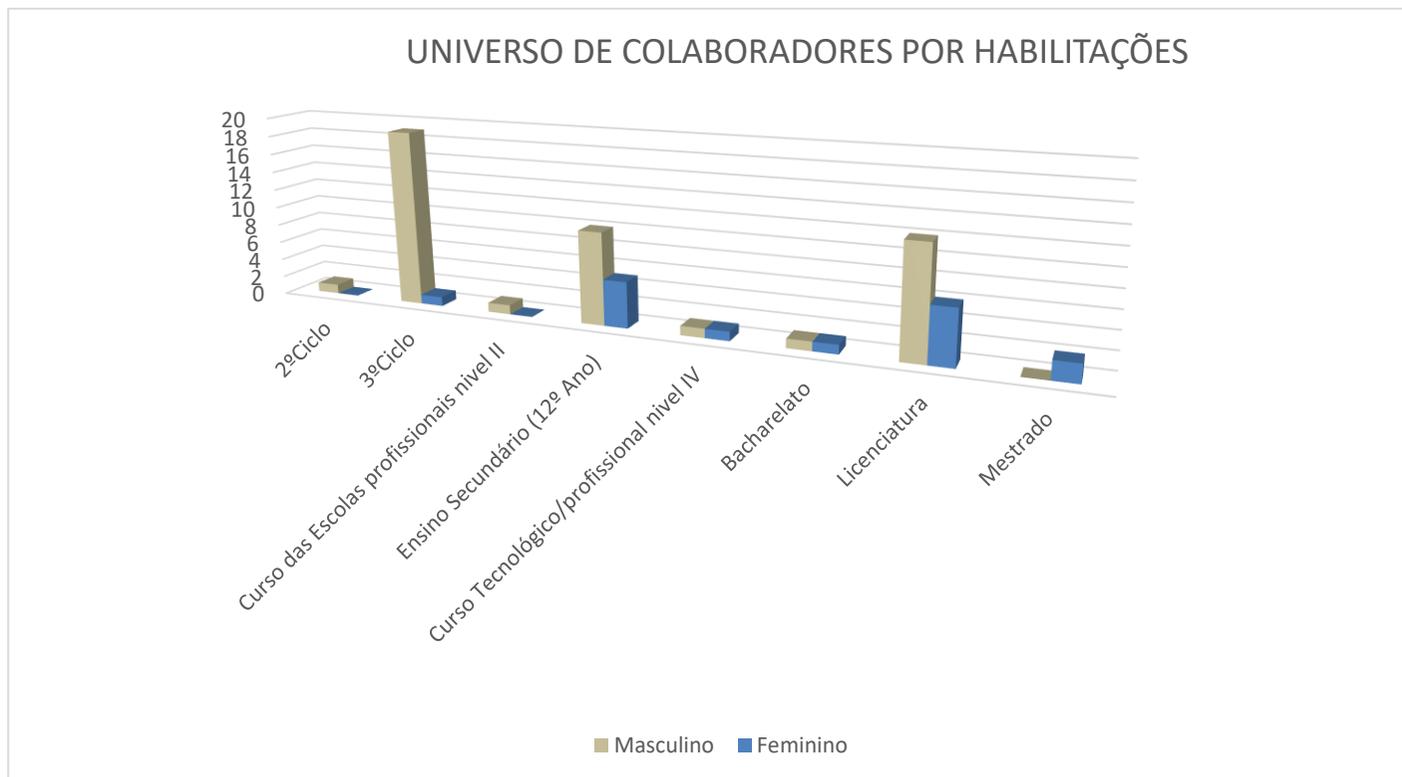
Quadro 1 – Universo de Colaboradores por Género



Quadro 2 – Universo de Colaboradores por Faixa Etária



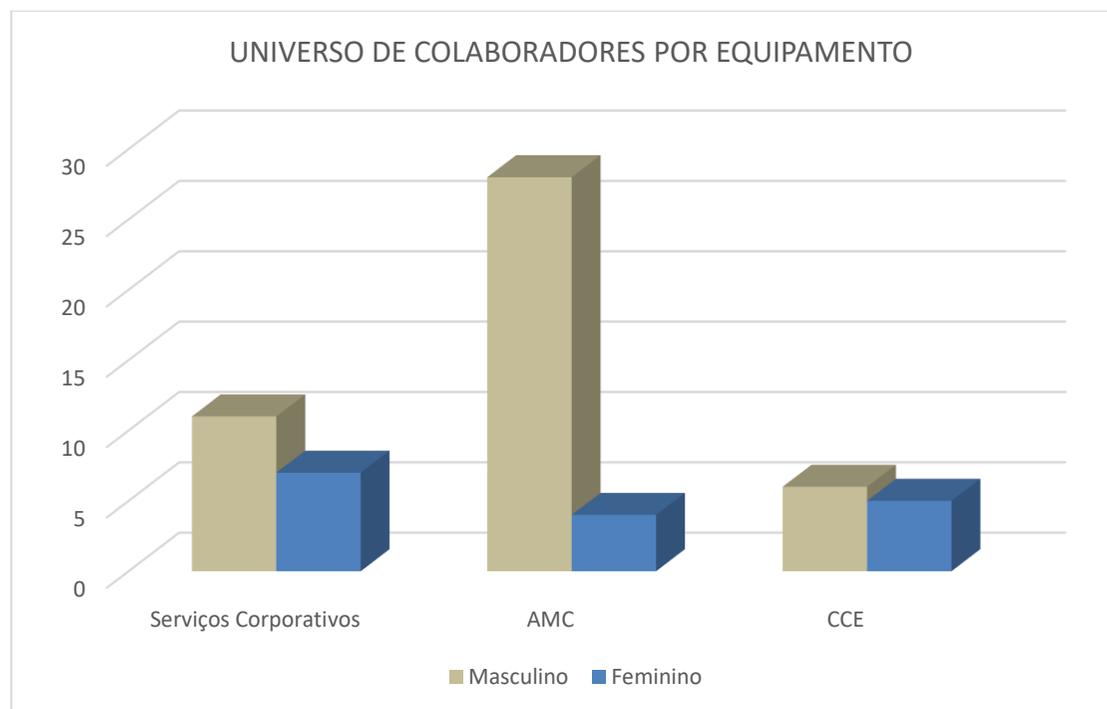
Quadro 3 – Universo de Colaboradores por Habilitações



Existem grupos profissionais distintos, cada um deles com graus de desenvolvimento autónomos, que ocupam as diferentes funções da Empresa, no âmbito operacional, técnico e administrativo.

No que respeita às habilitações literárias, verifica-se que a maioria dos colaboradores da Cascais Dinâmica concluiu, pelo menos, o Ensino Secundário, o que se justifica pela crescente especialização e exigência dos sectores de atuação da empresa.

Quadro 4 – Universo de Colaboradores por Equipamento



O número de homens face ao número de mulheres no AMC, prende-se com o exercício das funções inerentes ao tipo de atividade do Aeródromo Municipal de Cascais, equipamento gerido por esta Empresa e onde está fixado o maior número de colaboradores, a maioria dos quais integrado nos quadros da Empresa aquando da fusão entre o AMC e a atual gestora, datada de 2012. De referir que no Departamento Comercial do Centro de Congressos do Estoril se verifica, pelo contrário, um maior peso do género feminino face ao género masculino.

Não obstante, a Cascais Dinâmica respeita o regime de representação equilibrada entre mulheres e homens na administração indireta do Estado, com uma mulher a assumir o cargo de administradora executiva da Empresa.

A Cascais Dinâmica não faz qualquer diferenciação salarial auferida por género aquando do exercício das mesmas funções.

## IGUALDADE DE GÉNERO NA CASCAIS DINÂMICA: O RETRATO ATUAL

A análise e autodiagnóstico das questões de Igualdade de Género na Cascais Dinâmica tem 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”. São elas:

- Planeamento Estratégico;
- Gestão de Recursos Humanos.

Cada uma das dimensões anteriormente referidas inclui um conjunto de indicadores utilizado para analisar as práticas empresariais em matérias como a igualdade de género, a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e a promoção de um clima organizacional favorável.

Neste sentido, apresentam-se de seguida as Boas Práticas identificadas e implementadas na Cascais Dinâmica, no âmbito da Igualdade de Género:

### **1. Planeamento Estratégico**

A Cascais Dinâmica mantém uma política de Recursos Humanos indistinta entre mulheres e homens, observadora do princípio de tratamento igual e indiferenciado dos seus colaboradores, independente do género, a qual está em consonância com a realidade empresarial e baseada na especificidade do seu *core business*.

Nas normas de conduta e ética, presentes no Código de Conduta e Ética da Cascais Dinâmica, a igualdade de tratamento e a não discriminação são assumidas. Este compromisso, incorporado ao nível da gestão de topo, revela uma preocupação formal com estas questões, melhorando a imagem e as relações da empresa a nível interno e externo.

## **2. Gestão de Recursos Humanos**

### **a) Recrutamento e seleção:**

Os procedimentos associados ao recrutamento e seleção de pessoal na Cascais Dinâmica assentam nos princípios da igualdade e não discriminação em função do género.

O recrutamento de pessoas para os vários departamentos da Empresa é indiferenciado entre mulheres e homens, uma vez que o regulamento de recrutamento e seleção da Cascais Dinâmica tem intrinsecamente presente a norma prevista no art.º 24.º do Código do Trabalho, proibindo a discriminação de tratamento dos candidatos a emprego, não podendo estes ser beneficiados ou prejudicados no acesso ao emprego em função da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, nacionalidade, origem étnica ou raça, religião, convicções políticas ou ideológicas, filiação sindical entre outras. Também neste domínio, a Cascais Dinâmica atende ao cumprimento da legislação em vigor, no que respeita a regras de publicitação nos anúncios de oferta de emprego, bem como ao tratamento da informação de forma desagregada por género.

### **b) Formação:**

A Cascais Dinâmica 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 noutras entidades, tem uma participação indiferenciada entre mulheres e homens, adequada às competências exigidas ou necessárias a cada um.

### **c) Gestão de carreiras e remunerações:**

A Cascais Dinâmica assegurará, com a implementação do seu Regulamento de Progressão na Carreira prevista para o 1.º Semestre de 2020, a igualdade nas diversas componentes do trabalho, nomeadamente ao nível das carreiras e respetiva progressão.

As políticas de remuneração por trabalho igual ou de valor igual, sem qualquer discriminação em função do género, nomeadamente através da existência de critérios de promoção e progressão salarial e na carreira que garantam a igualdade de acesso a categorias ou níveis hierárquicos superiores, bem como a possibilidade de uma gestão da carreira igualitária para mulheres e homens, são também preconizadas pela Empresa.

O acesso a funções e lugares de gestão/decisão ocorre, igualmente, sem qualquer diferenciação de género. Atualmente, na Cascais Dinâmica, os mandatos do conselho de administração (i.e. dos administradores executivos) são exercidos igualmente por Homens (1) e Mulheres (1), cumprindo-se assim o disposto no n.º 1 do art.º 4.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

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.

d) Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal:

A Cascais Dinâmica tem implementadas algumas políticas dirigidas diretamente a todos os seus colaboradores, ou aos seus familiares, que possibilitam o equilíbrio entre as esferas profissional, pessoal e familiar. De entre elas destacamos os seguintes benefícios:

- Atribuição da dispensa no dia de aniversário do colaborador;
- A possibilidade da colaboradora ou colaborador flexibilizar o seu horário de trabalho;
- A possibilidade de atribuição de mais 3 dias de férias extra/ano, mediante avaliação anual de desempenho;
- A Cascais Dinâmica, em colaboração com o Município de Cascais disponibiliza a todos os seus colaboradoras e colaboradores, a possibilidade dos seus filhos participarem em Campos de Férias de Verão, facultando para o efeito dois regimes - Residencial e Não Residencial - como tem sido prática nos anos transatos, estando contemplados valores convencionados para o efeito.

## IGUALDADE DE GÉNERO NA CASCAIS DINÂMICA: O PLANO FUTURO

Depois de apresentada a análise e autodiagnóstico da situação atual às políticas, práticas, procedimentos, normas e orientações que a Cascais Dinâmica tem já implementadas no domínio da igualdade entre mulheres e homens, bem como da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, constata-se a possibilidade e a oportunidade para a concretização de melhorias e/ou introdução de novas medidas.

Reconhece-se, ainda, a importância da implementação de um plano assumido pela gestão de topo para a igualdade de género, que permita definir as prioridades da empresa neste âmbito. Neste sentido, apresentam-se *infra* os objetivos e medidas de futuro nas dimensões chave referenciadas pelo “Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas” da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género:

### 1. PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

OBJETIVOS	DESCRIÇÃO	MEDIDAS
Salvaguardar os Princípios da Igualdade de Género e da Não-Discriminação	Preenchimento de um questionário sobre Igualdade de Género e Conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal	Resposta a um instrumento específico de avaliação do Princípio da Igualdade de Género
	Seleção de um grupo de colaboradores que reúne periodicamente para definir as medidas a implementar na empresa no âmbito da Igualdade de Género, de forma a favorecer a conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal	Criação de grupo de reflexão para a Igualdade de Género

<b>OBJETIVOS</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>	<b>MEDIDAS</b>
	De entre os colaboradores, designar uma pessoa com competências adequadas para coordenar e implementar as ações relacionadas com a Igualdade de Género e Não Discriminação na empresa	Designação de um Interlocutor para a Igualdade de Género e Não Discriminação
	Implementação de práticas de sensibilização para a Igualdade de Género e para a Responsabilidade Social junto dos colaboradores	Ações de sensibilização para a Igualdade de Género e Não Discriminação
	Integrar e divulgar o Princípio da Igualdade de Género e Não Discriminação nos principais documentos da empresa, nomeadamente no Manual de Acolhimento	Criação do Manual de Acolhimento e inclusão no mesmo do Princípio da Igualdade  Inclusão expressa do Princípio da Igualdade de Género nos principais documentos da empresa

## **2. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

<b>OBJETIVOS</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>	<b>MEDIDAS</b>
Garantir as condições do Princípio da Igualdade de Género e Não Discriminação nos processos de Recrutamento e Seleção	Através das ações de recrutamento, enfatizar/promover o acesso das mulheres às categorias operacionais, que historicamente são maioritariamente ocupadas por homens	Apresentação dos processos de recrutamento e seleção da Cascais Dinâmica e promoção dos mesmos através de cartazes ou outros meios em que se dê destaque à figura feminina na função

<b>OBJETIVOS</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>	<b>MEDIDAS</b>
	Auscultar os colaboradores sobre as condições da empresa, incluindo aspetos relacionados com a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, bem como a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens	Realizar uma avaliação do clima organizacional, com uma periodicidade anual, publicando e divulgando os resultados

## IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS PREVISTAS

A implementação das medidas previstas supra consubstancia uma nova dimensão da política de igualdade de género e não discriminação da Cascais Dinâmica, pelo que o presente Plano será aprovado pelo Conselho de Administração.

Os meios necessários à sua execução serão, igualmente, assegurados pelo Conselho de Administração, que designará o Interlocutor para a Igualdade de Género e Não Discriminação, a quem caberá coordenar as ações necessárias à divulgação e implementação deste Plano.

## ACOMPANHAMENTO, AVALIAÇÃO E VIGÊNCIA

O acompanhamento será feito pelo Interlocutor e anualmente serão analisadas as ações concretizadas, em curso ou a realizar.

Quaisquer atualizações ou alterações ao Plano serão aprovadas pelo Conselho de Administração.

O Plano vigorará desde a sua aprovação até ao final do ano de 2022.